

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU PREMIER SEMESTRE 2000

Au premier semestre 2000, la croissance de l'emploi dans les établissements de 10 salariés ou plus est encore vive. Elle s'observe dans tous les secteurs, et s'accompagne d'une accélération de la rotation de la main-d'œuvre, et d'une réduction de la précarité : la part des contrats à durée indéterminée parmi les embauches a augmenté tout comme celle des départs à l'initiative du salarié parmi les sorties. C'est particulièrement le cas dans la construction où les difficultés de recrutement sont plus fortement ressenties. Dans l'industrie, la croissance de l'emploi amorcée fin 1999 s'affirme en s'étendant aux grands établissements.

Les ouvriers qualifiés ont été les premiers bénéficiaires de l'amélioration du marché de l'emploi, alors que la part des cadres et professions intermédiaires dans les mouvements de main-d'œuvre s'est réduite. Les jeunes sont plus mobiles et démissionnent plus qu'au premier semestre 1999. À l'opposé, les plus de 50 ans ont moins profité du dynamisme du marché de l'emploi, mais leur situation s'est néanmoins améliorée : leur part dans les recrutements a moins baissé que celle qu'ils occupent dans les sorties.

La croissance de l'emploi s'est poursuivie durant le premier semestre 2000. Elle s'est accélérée au premier trimestre pour les établissements employant au moins dix salariés. La croissance du deuxième trimestre est revenue au niveau de la fin 1999. Le rythme reste plus soutenu parmi les petits établissements de 10 à 49 salariés, mais l'écart avec les grands établissements se réduit.

Le nombre d'emplois salariés des secteurs concurrentiels non agricole (1) s'est accru de 153 000 puis de 106 000 aux premier et deuxième trimestres 2000 (2). Tous les secteurs ont bénéficié de cette conjoncture favorable : l'essentiel des créations se concentre toujours dans le tertiaire mais l'industrie et

(1) - Les estimations trimestrielles d'emploi salarié sont réalisées par l'INSEE à partir de l'enquête ACEMO de la DARES et de la statistique trimestrielle de l'UNEDIC. Ces deux sources ont pour champ les établissements de 10 salariés ou plus mais, au prix d'une « correction de biais », l'estimation se réfère à l'ensemble du champ.

(2) - Jourdain C., Tanay A., « Évolution de l'emploi salarié au deuxième trimestre 2000 », Premières Informations, septembre 2000, n°38.3, DARES.

la construction enregistrent aussi de bons résultats.

L'amélioration du marché de l'emploi s'accompagne d'une plus grande fluidité des mouvements de main-d'œuvre. Les salariés peuvent en effet trouver plus facilement un travail qui leur convienne mieux quand les entreprises offrent plus d'emplois. Ainsi, au premier semestre 2000, le taux de rotation (3) de la main-d'œuvre atteint 10,3 % dans les établissements de 10 salariés ou plus, soit un point de plus en un an. La rotation reste plus rapide dans les petits établissements (tableau 1).

L'intensification des mouvements se retrouve aussi bien du côté des entrées dans les établissements que des sorties. Le taux d'entrée passe de 9,3 % au premier trimestre 1999 à 10,8 % au premier trimestre 2000 et à 10,5 % au deuxième trimestre (données CVS). Le taux de départ des salariés dépasse les 10 % au deuxième trimestre 2000.

Réduction de la part des CDD et des licenciements économiques

Même si elle reste souvent inférieure à celle des recrutements sur contrat à durée déterminée (CDD), la part des contrats à durée indéterminée (CDI) dans les embauches continue de croître (29 % contre 26 % un an auparavant (4)). Ce mouvement est particulièrement net dans la construction où la part des CDI dans les embauches est désormais supérieure à celle des CDD. Dans l'industrie et le tertiaire, les petits établissements recrutent plus souvent en CDI que les grands.

(3) - Le taux de rotation est la demi-somme du taux d'entrée et du taux de sortie. Pour un trimestre donné, le taux d'entrée (respectivement de sortie) est le rapport du nombre total des entrées (respectivement des sorties) dans le trimestre à l'effectif de début de trimestre.

(4) - Richet-Mastain L., Vazeille O., « Les mouvements de main-d'œuvre au second semestre 1999 », Premières Informations, octobre 2000, n° 42.4, DARES.

Parallèlement, la part des sorties pour fin de contrat à durée déterminée diminue au deuxième trimestre 2000 dans tous les secteurs : les fins de CDD constituent 51 % des motifs de départ, contre 54 % un an auparavant. Cela est dû non seulement à la diminution des entrées en CDD, mais sans doute aussi à l'allongement de la durée des contrats et à leur transformation plus fréquente en CDI. Au contraire, la proportion des démissions parmi les départs continue de croître pour atteindre 23 % au second trimestre et jusqu'à 40 % dans le secteur de la construction. La part des démissions est surtout forte dans les petits établissements où elle atteint 29 %, elle est plus réduite dans les grands (19 %).

Les licenciements économiques, qui représentent moins de 2 % des sorties, sont plus fréquents dans les petits établissements que dans les grands. Leur nombre diminue dans les deux cas et pour tous les secteurs d'activité ; ce qui reflète la meilleure santé des entreprises, quelles que soient leurs taille et activité économique.

La croissance de l'emploi s'étend aux grands établissements industriels

La croissance de l'emploi dans l'industrie, amorcée au deuxième semestre 1999, est confortée. Durant cette période, celle-ci était sur-

Encadré 1

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 des 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 a remplacé 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.

La correction des variations saisonnières ne peut donc être établie sur une très longue période en raison de ces ruptures de série. L'intégration des résultats du second semestre 1999 permet de disposer de quatre années complètes d'observation, période qui permet une correction des variations saisonnières acceptable même si elle reste fragile. La nouvelle série CVS doit être regardée comme provisoire. Son enrichissement progressif au cours des trimestres à venir devrait lui conférer une meilleure assise. Le lecteur devra conserver à l'esprit que, sur les mouvements de main-d'œuvre, il y existe un « avant 1996 » et un « depuis 1996 » avec deux séries très différentes dans leurs modalités d'élaboration.

tout due aux petits établissements. Début 2000, les établissements industriels de plus de 50 salariés sont aussi créateurs nets d'emploi (graphique). Ces créations s'accompagnent d'une plus grande rotation de la main-d'œuvre. Encouragés par l'amélioration du marché de l'emploi, les salariés de l'industrie démissionnent beaucoup plus fréquemment : dans ce secteur la proportion des démissions parmi les départs se rapproche de celle que l'on observe dans le tertiaire. Simultanément, les établissements de l'in-

dustrie recourent de moins en moins aux licenciements économiques. Toutefois, la part des licenciements économiques dans les départs y est beaucoup plus élevée que dans les autres secteurs.

Face aux difficultés de recrutement, les employeurs de la construction embauchent davantage en CDI

Dans la construction, la croissance des recrutements s'affirme, malgré un repli au deuxième trimes-

tre. Le taux d'entrée passe ainsi de 5,0 % au deuxième trimestre 1999 à 6,5 % au deuxième trimestre 2000. La part des embauches sur CDI augmente fortement, et atteint 47 % au dernier trimestre. Les entrepreneurs du bâtiment ont sans doute proposé ce type de contrat pour faire face à des difficultés de recrutement. Ce serait particulièrement le cas dans les établissements de plus de 50 salariés, où les recrutements sur CDI dépassent nettement ceux sur CDD. Autre signe du dynamisme du marché du tra-

Tableau 1
La construction recrute plus en CDI qu'en CDD au deuxième trimestre 2000
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 1999 et 2000

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			
	1999		2000		1999		2000		1999		2000	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Ensemble des entrées	10,33	11,04	11,40	11,40	9,14	9,49	10,42	10,05	9,61	10,04	10,79	10,52
Industrie	7,06	7,34	7,61	7,80	4,96	5,41	5,65	5,66	5,50	5,92	6,14	6,18
Construction	6,17	6,99	8,31	6,92	4,70	5,52	5,58	5,87	5,54	6,43	7,20	6,52
Transports, commerces, services	12,13	13,06	13,24	13,32	12,36	12,56	14,20	13,43	12,34	12,72	13,77	13,35
<i>dont :</i>												
Contrats à durée déterminée	6,43	6,71	6,59	6,55	6,17	6,19	7,07	6,69	6,27	6,37	6,87	6,65
Industrie	4,23	4,43	4,42	4,58	3,24	3,38	3,58	3,54	3,51	3,63	3,77	3,81
Construction	3,81	4,07	4,35	3,47	1,92	2,23	2,44	2,07	3,04	3,33	3,60	2,91
Transports, commerces, services	7,65	7,96	7,71	7,68	8,54	8,41	9,91	9,23	8,19	8,23	8,97	8,59
Contrats à durée indéterminée	3,19	3,54	3,63	3,83	2,23	2,45	2,56	2,61	2,57	2,86	2,95	3,08
Industrie	2,23	2,46	2,43	2,69	1,27	1,52	1,47	1,64	1,52	1,76	1,71	1,91
Construction	2,26	2,34	3,04	2,97	2,46	2,63	2,60	3,21	2,34	2,46	2,86	3,07
Transports, commerces, services	3,68	4,11	4,14	4,35	2,88	3,06	3,31	3,25	3,18	3,51	3,64	3,72
Ensemble des sorties	9,66	10,14	10,33	10,73	8,80	9,27	9,53	9,62	9,10	9,63	9,81	10,05
Industrie	6,64	6,80	7,00	7,30	5,04	5,33	5,21	5,41	5,46	5,70	5,63	5,90
Construction	5,81	5,93	6,23	6,36	4,45	4,55	4,83	5,27	5,24	5,39	5,67	5,94
Transports, commerces, services	11,36	12,07	12,08	12,55	11,75	12,33	12,92	12,86	11,56	12,27	12,57	12,75
<i>dont :</i>												
Fins de contrat à durée déterminée	4,72	4,81	4,71	4,87	4,96	5,16	5,59	5,34	4,87	5,04	5,25	5,17
Industrie	2,85	2,76	2,71	2,88	2,48	2,48	2,55	2,55	2,58	2,54	2,61	2,64
Construction	2,06	2,07	1,88	1,89	1,03	1,02	1,21	1,18	1,63	1,64	1,61	1,62
Transports, commerces, services	5,83	6,07	5,71	6,01	7,00	7,33	7,99	7,55	6,51	6,83	7,08	6,92
Démissions	2,56	2,82	2,93	3,12	1,49	1,58	1,70	1,85	1,88	2,04	2,16	2,32
Industrie	1,68	1,92	1,98	2,23	0,69	0,81	0,87	0,98	0,93	1,10	1,15	1,29
Construction	1,95	2,51	2,80	2,75	1,29	1,38	1,75	1,84	1,67	2,08	2,38	2,40
Transports, commerces, services	2,97	3,20	3,27	3,47	2,05	2,11	2,30	2,44	2,42	2,55	2,69	2,87
Licenciements économiques	0,30	0,23	0,21	0,20	0,18	0,17	0,15	0,14	0,22	0,19	0,17	0,17
Industrie	0,45	0,37	0,30	0,28	0,29	0,26	0,25	0,22	0,33	0,29	0,27	0,23
Construction	0,15	0,16	0,13	0,09	0,16	0,08	0,13	0,12	0,15	0,12	0,13	0,10
Transports, commerces, services	0,26	0,20	0,20	0,19	0,11	0,11	0,08	0,09	0,17	0,15	0,13	0,13
Taux de rotation (1)	10,00	10,59	10,87	11,07	8,97	9,38	9,98	9,83	9,36	9,84	10,30	10,28
Industrie	6,85	7,07	7,30	7,55	5,00	5,37	5,43	5,54	5,48	5,81	5,89	6,04
Construction	5,99	6,46	7,27	6,64	4,58	5,04	5,21	5,57	5,39	5,91	6,43	6,23
Transports, commerces, services	11,75	12,57	12,66	12,93	12,06	12,45	13,56	13,14	11,95	12,50	13,17	13,05

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

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

vail dans la construction, la part des démissions dans les motifs de sortie continue d'augmenter.

Le secteur tertiaire continue à être le plus dynamique : les taux d'entrée, de sortie et donc de rotation y sont plus de deux fois plus élevés que dans l'industrie ou la construction. À l'inverse de ce qui se passe dans les autres secteurs, les grands établissements du tertiaire ont été plus dynamiques que les petits durant le premier semestre 2000. Signes de l'amélioration du marché de l'emploi, la

hausse des démissions et la baisse des licenciements sont aussi perceptibles dans le tertiaire.

Les ouvriers qualifiés sont les premiers bénéficiaires de l'amélioration du marché de l'emploi

Les ouvriers qualifiés ont été les premiers bénéficiaires du dynamisme du marché de l'emploi (tableau 2). Les recrutements sur CDI leur ont été particulièrement favo-

rables, et leur part dans les démissions a également fortement augmenté. En contrepartie, la part des cadres et professions intermédiaires dans les mouvements de main-d'œuvre a reculé entre les premiers semestres 1999 et 2000, que ce soit dans les entrées ou dans les sorties. La position des ouvriers non qualifiés dans les entrées a été plutôt stable mais elle a diminué dans les sorties, alors que celle des employés dans les entrées est aussi restée à peu près la même mais elle a aug-

Tableau 2
Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus
Structure par PCS des entrants et sortants

Données brutes - en pourcentage

	Établ. de 10 à 49 salariés				Établ. de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements									
	1999				2000				1999				2000					
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Ensemble des entrées																		
Cadres	8,3	6,1	4,6	6,4	8,0	5,5	12,3	9,5	7,5	9,7	10,8	9,1	10,5	8,0	6,3	8,3	9,6	7,5
Professions intermédiaires	18,9	16,0	16,2	17,7	18,5	15,3	17,0	13,9	11,3	14,6	15,8	13,2	17,8	14,9	13,4	16,0	16,9	14,1
Employés	38,6	42,1	40,7	42,2	38,0	42,2	34,9	39,0	41,0	41,0	36,3	38,6	36,5	40,3	40,8	41,5	37,1	40,1
Ouvriers qualifiés	19,6	19,8	17,0	18,6	21,7	20,5	13,4	13,2	11,8	13,7	14,9	14,9	16,2	16,2	14,0	15,8	17,9	17,3
Ouvriers non qualifiés	14,6	16,1	21,5	15,0	13,8	16,6	22,5	24,3	28,4	21,0	22,1	24,2	18,9	20,6	25,5	18,4	18,5	20,9
<i>dont :</i>																		
Contrats à durée déterminée																		
Cadres	5,1	3,7	2,3	4,5	4,2	2,9	4,7	3,9	2,6	4,3	4,2	3,3	4,9	3,8	2,5	4,4	4,2	3,1
Professions intermédiaires	16,1	13,5	14,6	15,8	16,2	13,2	13,6	10,9	8,3	11,9	12,9	10,1	14,6	12,0	10,8	13,5	14,2	11,4
Employés	41,5	44,2	41,7	44,1	41,7	44,5	41,9	44,2	45,6	46,0	42,1	44,3	41,7	44,2	44,1	45,2	42,0	44,4
Ouvriers qualifiés	18,8	19,1	15,4	16,9	19,6	18,3	12,3	12,6	10,8	13,0	13,8	13,5	15,1	15,4	12,6	14,6	16,1	15,4
Ouvriers non qualifiés	18,5	19,5	26,0	18,6	18,3	21,0	27,6	28,4	32,6	24,9	27,0	28,7	23,7	24,7	30,0	22,3	23,6	25,7
Contrats à durée indéterminée																		
Cadres	12,2	10,4	10,1	8,9	9,9	8,5	23,2	21,8	22,0	17,5	17,9	19,1	17,8	15,9	16,1	13,4	14,0	13,8
Professions intermédiaires	21,8	20,5	19,6	20,2	19,9	18,6	21,7	20,0	20,2	18,3	19,2	18,7	21,8	20,3	19,9	19,2	19,5	18,7
Employés	36,0	38,4	38,1	40,1	35,9	38,3	24,8	27,9	27,5	33,3	29,1	27,5	30,4	33,3	32,8	36,5	32,4	32,9
Ouvriers qualifiés	21,1	21,6	22,1	21,7	25,2	24,8	14,8	16,0	16,2	16,4	17,9	19,5	17,9	18,9	19,1	18,9	21,5	22,1
Ouvriers non qualifiés	8,8	9,0	10,0	9,2	9,1	9,8	15,4	14,3	14,1	14,5	15,9	15,2	12,1	11,6	12,1	12,0	12,6	12,5
Ensemble des sorties																		
Cadres	8,5	7,1	4,6	7,1	8,1	6,4	11,9	11,2	7,1	9,8	11,6	11,2	10,4	9,4	6,1	8,6	10,2	9,1
Professions intermédiaires	18,3	18,5	16,4	16,4	18,6	18,3	17,1	16,7	11,6	15,1	16,2	16,1	17,6	17,5	13,6	15,6	17,2	17,1
Employés	39,5	40,7	42,3	39,3	39,4	41,3	36,5	36,1	42,4	37,3	37,3	37,0	37,8	38,1	42,4	38,1	38,2	38,9
Ouvriers qualifiés	19,7	19,1	16,8	20,5	21,2	19,6	13,5	14,6	12,1	15,0	14,4	14,5	16,2	16,6	14,0	17,3	17,3	16,7
Ouvriers non qualifiés	14,0	14,5	19,9	16,8	12,6	14,3	20,9	21,4	26,8	22,8	20,5	21,2	17,9	18,4	24,0	20,3	17,2	18,2
<i>dont :</i>																		
Fins de contrat à durée déterminée																		
Cadres	6,7	5,6	2,3	5,0	5,5	4,6	4,8	5,2	2,5	4,1	4,9	4,7	5,5	5,4	2,4	4,4	5,1	4,7
Professions intermédiaires	16,6	19,0	15,3	14,4	17,3	19,2	12,9	13,6	8,4	11,4	13,1	13,6	14,3	15,8	11,0	12,6	14,6	15,7
Employés	44,7	44,9	45,3	43,1	46,1	46,4	47,1	44,3	48,6	44,4	47,2	45,9	46,2	44,5	47,3	43,9	46,8	46,1
Ouvriers qualifiés	14,7	13,7	13,3	16,4	15,0	13,2	9,7	10,9	9,9	11,9	10,3	10,5	11,6	12,0	11,2	13,6	12,0	11,5
Ouvriers non qualifiés	17,4	16,8	23,8	21,2	16,1	16,6	25,6	25,9	30,7	28,3	24,6	25,3	22,4	22,2	28,1	25,6	21,6	22,0
Démissions																		
Cadres	7,5	6,3	6,4	6,5	6,5	5,3	17,0	15,6	13,0	14,2	14,7	14,7	11,7	10,5	9,6	10,1	10,2	9,6
Professions intermédiaires	17,6	16,7	16,0	16,9	17,1	15,9	19,1	17,9	15,8	17,3	17,6	16,8	18,3	17,3	15,9	17,1	17,3	16,3
Employés	38,0	39,0	40,0	38,0	36,6	38,1	30,7	32,0	36,1	33,3	30,7	31,3	34,7	35,8	38,1	35,8	33,9	34,9
Ouvriers qualifiés	25,1	25,2	22,6	25,5	28,3	27,5	15,4	16,7	14,7	17,1	18,7	19,3	20,7	21,3	18,8	21,7	24,0	23,7
Ouvriers non qualifiés	11,9	12,8	14,9	13,0	11,4	13,3	17,8	17,8	20,4	18,1	18,3	17,9	14,5	15,1	17,6	15,3	14,5	15,4
Licenciements économiques																		
Cadres	13,8	11,5	11,9	11,1	14,6	10,5	14,4	16,5	16,7	15,1	14,9	16,3	14,1	13,9	14,3	13,3	14,8	13,5
Professions intermédiaires	18,6	20,8	26,6	21,5	22,5	24,5	21,0	19,1	19,2	21,8	21,6	20,4	19,8	20,0	22,9	21,7	22,0	22,4
Employés	27,8	23,3	24,7	27,3	25,5	29,0	15,6	15,6	14,4	16,1	16,1	18,2	21,6	19,6	19,5	21,2	20,7	23,4
Ouvriers qualifiés	26,8	28,8	22,4	26,7	26,6	22,3	31,4	31,9	33,0	34,2	32,5	28,9	29,1	30,3	27,8	30,8	29,6	25,7
Ouvriers non qualifiés	13,0	15,6	14,4	13,4	10,8	13,7	17,6	16,9	16,6	12,8	15,0	16,1	15,3	16,2	15,5	13,1	12,9	15,0

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

menté dans les sorties. Le profil des licenciements économiques connaît une évolution particulière : ils touchent une plus grande proportion de professions intermédiaires et d'employés qu'il y a un an, et une moindre proportion d'ouvriers.

Forte mobilité des jeunes

Les mouvements des jeunes varient fortement d'un trimestre à l'autre en raison de la saisonnalité de leur activité (nombreuses arrivées sur le marché du travail au deuxième semestre pour ceux qui ont fini leurs études, emplois saisonniers d'été

pour ceux qui étudient) (5). Au premier semestre 2000, les jeunes de moins de 25 ans sont plus présents dans les entrées et les sorties qu'un an auparavant (tableau 3). Le marché de l'emploi des jeunes est encore plus dynamique que celui des plus de 25 ans. Mais la part des jeunes dans les recrutements sur CDD a augmenté plus que dans ceux sur CDI. Parallèlement les jeunes quittent plus les entreprises suite à la fin d'un CDD. De même, ceux qui ont un CDI démissionnent plus souvent qu'il y a un an.

La part des 25-49 ans dans les entrées et sorties n'a guère varié en

un an : elle reste voisine de 60 %. En revanche, celle des plus de 50 ans a baissé, particulièrement pour ce qui est des démissions. Cependant, leur situation semble s'améliorer : leur part dans les entrées a moins diminué que celles qu'ils occupent dans les sorties.

Marine Le Roux,
François Brunet
(DARES).

(5) - Richet-Mastain L., Vazeille O., « La saisonnalité des mouvements de main-d'œuvre entre 1996 et 1998 », Premières Informations, juillet 2000, n°29.2, DARES.

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									
	1999		2000		1999		2000		1999				2000					
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2		
Ensemble des entrées																		
Moins de 25 ans	26,8	33,8	50,5	37,6	27,2	34,5	27,3	35,8	52,4	39,7	28,9	36,6	27,1	35,0	51,7	38,8	28,2	35,7
25 à 49 ans	66,2	60,3	45,0	57,0	65,4	59,4	65,8	56,7	43,5	55,4	64,5	57,8	66,0	58,2	44,1	56,0	64,9	58,4
50 ans ou plus	7,1	6,0	4,5	5,5	7,4	6,1	6,9	7,5	4,1	4,9	6,6	5,6	7,0	6,9	4,3	5,1	6,9	5,8
<i>dont :</i>																		
Contrats à durée déterminée																		
Moins de 25 ans	30,3	37,9	58,3	40,9	31,9	39,8	33,9	42,1	60,3	44,9	35,2	43,8	32,4	40,4	59,6	43,3	33,9	42,3
25 à 49 ans	62,9	56,3	37,7	53,6	61,2	54,3	61,0	50,8	36,5	50,9	59,6	51,5	61,8	53,0	36,9	52,0	60,2	52,5
50 ans ou plus	6,8	5,7	4,0	5,5	6,9	5,9	5,1	7,2	3,2	4,2	5,2	4,8	5,8	6,6	3,5	4,7	5,8	5,2
Contrats à durée indéterminée																		
Moins de 25 ans	23,2	26,9	33,0	33,9	24,1	27,5	19,8	23,3	30,0	33,6	22,4	23,5	21,4	25,0	31,4	33,7	23,2	25,4
25 à 49 ans	70,4	67,4	61,8	61,3	69,5	66,7	73,0	70,5	65,3	62,2	71,5	71,1	71,8	69,0	63,7	61,8	70,6	69,0
50 ans ou plus	6,5	5,7	5,1	4,8	6,3	5,8	7,2	6,2	4,8	4,2	6,0	5,5	6,8	6,0	4,9	4,5	6,2	5,6
Ensemble des sorties																		
Moins de 25 ans	23,7	26,5	47,3	29,8	24,7	28,4	24,6	25,6	50,0	30,8	25,6	27,4	24,2	26,0	49,0	30,4	25,2	27,8
25 à 49 ans	65,4	63,9	45,8	60,1	64,9	62,4	62,1	60,5	42,2	56,6	62,3	61,5	63,4	61,9	43,6	58,0	63,3	61,9
50 ans ou plus	10,9	9,6	6,9	10,1	10,5	9,2	13,3	13,9	7,8	12,7	12,1	11,2	12,4	12,1	7,5	11,6	11,4	10,4
<i>dont :</i>																		
Fins de contrat à durée déterminée																		
Moins de 25 ans	30,2	31,7	59,7	35,9	31,7	34,5	35,2	34,4	62,8	40,9	36,1	36,8	33,3	33,4	61,7	39,1	34,6	36,0
25 à 49 ans	62,5	61,5	36,3	57,6	60,5	58,3	59,3	57,5	34,1	54,0	58,2	57,2	60,5	59,0	34,9	55,3	59,0	57,6
50 ans ou plus	7,3	6,8	4,0	6,6	7,8	7,2	5,5	8,0	3,1	5,1	5,7	5,9	6,1	7,6	3,4	5,6	6,4	6,4
Démissions																		
Moins de 25 ans	23,6	26,7	33,7	30,0	24,4	27,9	19,6	22,5	32,7	26,9	20,5	23,2	21,7	24,7	33,2	28,5	22,6	25,6
25 à 49 ans	71,0	68,3	61,7	65,2	70,3	67,4	74,5	71,6	63,3	68,6	74,5	72,6	72,7	69,9	62,5	66,8	72,3	69,9
50 ans ou plus	5,5	5,0	4,6	4,8	5,3	4,7	5,9	5,8	4,0	4,6	5,0	4,3	5,7	5,4	4,3	4,7	5,2	4,5
Licenciements économiques																		
Moins de 25 ans	4,8	4,6	4,5	4,1	4,2	4,7	2,0	2,1	2,2	2,1	2,1	2,3	3,3	3,3	3,3	3,0	3,0	3,4
25 à 49 ans	71,9	74,6	74,3	74,2	69,9	72,8	60,2	63,9	64,1	60,9	65,1	63,2	65,8	69,1	68,8	66,6	67,2	67,6
50 ans ou plus	23,3	20,8	21,1	21,7	25,9	22,5	37,9	34,0	33,7	37,1	32,8	34,5	30,9	27,6	27,9	30,5	29,7	29,0

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE DE 1990 À 2000

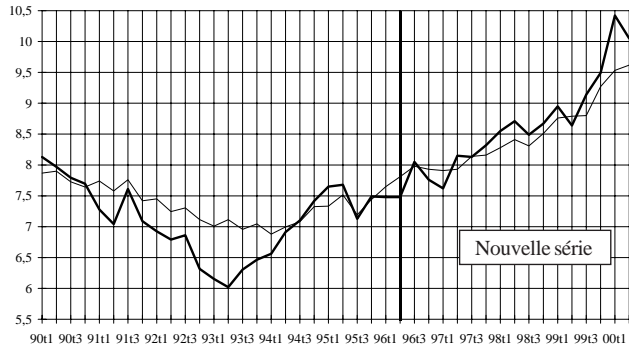
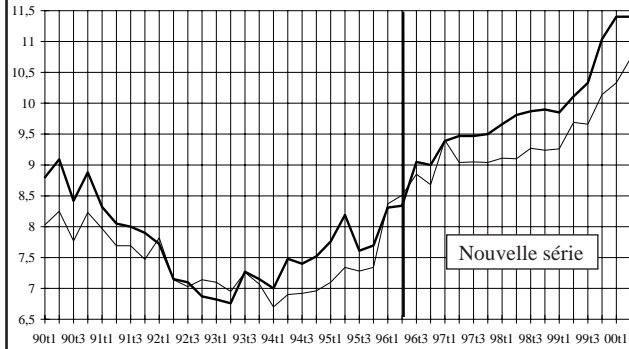
Taux d'entrée et de sortie en pourcentage (données CVS trimestrielles)

— Taux d'entrée
— Taux de sortie

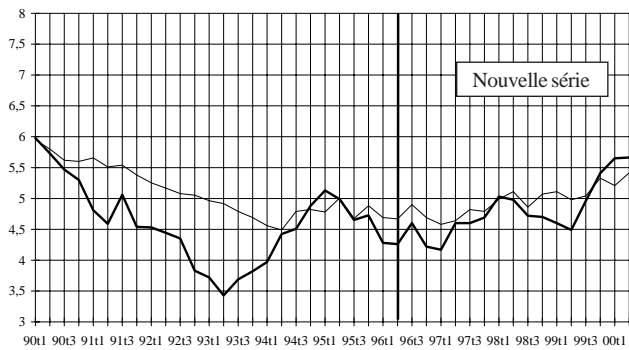
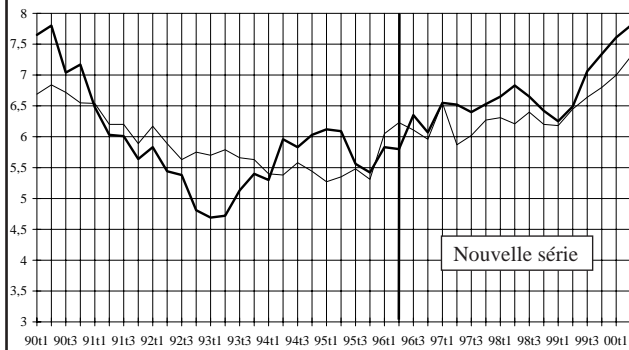
Établissements de 10 à 49 salariés

Établissements de 50 salariés ou plus

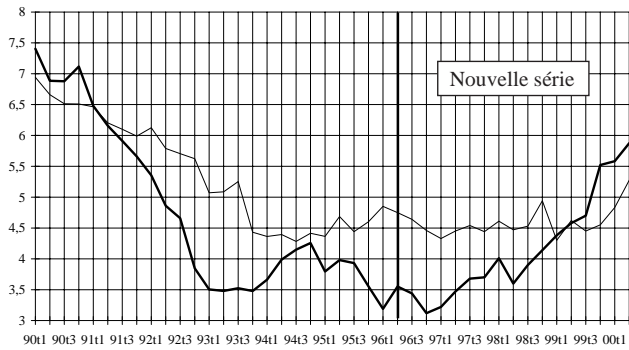
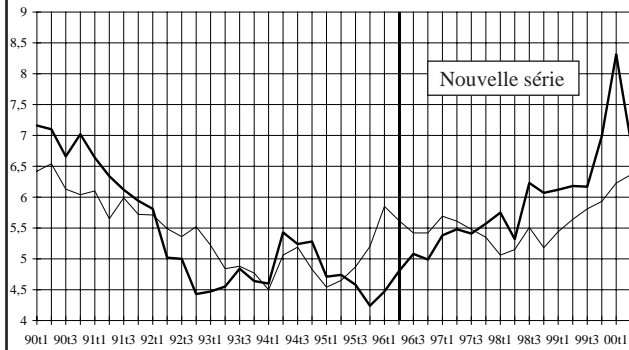
Ensemble



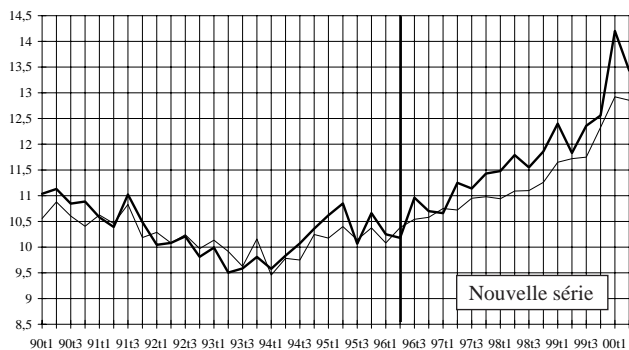
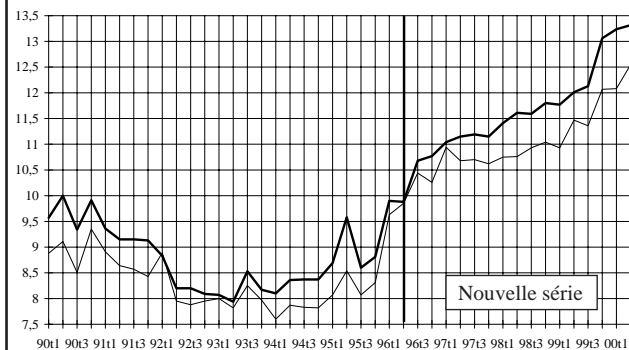
Industrie



Construction



Tertiaire



Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

L

ES INTERMÉDIAIRES DES POLITIQUES PUBLIQUES DE L'EMPLOI

Les évaluations conduites ces dernières années ont mis en évidence le rôle important joué par les acteurs en charge de la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi et de l'insertion.

En revanche, peu de recherches se sont penchées sur l'étude des modes d'organisation et de fonctionnement des principales institutions (ANPE, Missions Locales) intervenant sur le marché du travail et rares ont été les analyses qui ont cherché à mettre à jour les compétences des agents en charge des demandeurs d'emploi et des jeunes les plus en difficulté.

À l'initiative du Ministère des l'emploi et de la solidarité et de la Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes, quatre recherches pluridisciplinaires ont été conduites afin de combler ce vide. Celles de l'Université de Nancy (GREE) et de l'IRES ont montré, sur la base de monographies de sites ou à partir de travaux statistiques, les modes de prises en charge des politiques publiques d'emploi et leurs conséquences sur la structuration des marchés locaux du travail.

Les deux autres recherches, effectuées par le CEREQ et l'Université Paris I (Matisse), ont plus particulièrement analysé des situations concrètes d'emploi afin d'aborder la question de la professionnalisation des agents et des compétences requises pour ces métiers en émergence.



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

204 pages
150 FF - 22,87
Euros

En vente à :

La Documentation Française

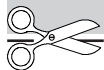
29-31, quai Voltaire

75344 Paris Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00

Télécopie : 01.40.15.72.30

<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>



BON DE COMMANDE

Je souhaite recevoir le CAHIER TRAVAIL ET EMPLOI : *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*

À retourner à : **Documentation Française-Diffusion, 124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers.**

Nombre d'exemplaires :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : Pays : _____

Juillet 2000
150 FF - 22,87 Euros

Règlement par chèque postal ou bancaire à l'ordre de :
Agent Comptable de la Documentation Française-Diffusion



BILAN DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN 1999

Avec 40 000 créations nettes d'emploi directement imputables aux dispositifs de la politique de l'emploi, l'année 1999 marque à nouveau une hausse des effectifs des bénéficiaires.

Cette hausse traduit cependant des évolutions contrastées. Les entrées dans les dispositifs de lutte contre l'exclusion se développent à la suite du vote de la loi du 28 juillet 1998, les bénéficiaires des actions réservées aux jeunes, telles que le programme « nouveaux services - emplois jeunes » et les formations en alternance, augmentent. À l'inverse, les stages et les mesures de restructurations se contractent.

Le double effet de la reprise de la croissance et de l'impact des mesures en faveur des personnes en voie d'exclusion vient également modifier la structure des publics bénéficiaires, au profit des personnes les plus en difficulté et des jeunes.

Le bilan, présenté cette année, témoigne de ces évolutions, dégage les principales tendances et étudie les effets des politiques sur les différentes catégories de publics.

Après une présentation du contexte des politiques de l'emploi, tant au niveau européen que territorial, que dans leurs aspects de coût financier, sont conduites des analyses thématiques sur la lutte contre l'exclusion, le développement de l'emploi, la formation, l'aménagement du temps de travail et l'aide à la restructuration des entreprises.

Le regard porté sur la mise en œuvre du programme TRACE, l'accueil dans les missions locales, ou l'action des structures d'insertion par l'activité économique, les études menées sur les bénéficiaires des dispositifs spécifiques permettent d'évaluer l'impact des mesures de l'emploi sur leur parcours professionnel.

L'apport de la formation professionnelle dans ces trajectoires d'insertion, les études de premiers résultats concernant l'aménagement du temps de travail, ainsi que les évaluations des mesures d'aide au développement de l'emploi complètent cette analyse.



292 pages
219,75 FF
33,50 Euros



BON DE COMMANDE

Je souhaite recevoir le numéro 5-6/2000 des DOSSIERS DE LA DARES (219,75 FF - 33,50 Euros le numéro)
Nbre d'exempl.

À retourner à : Documentation Française-Diffusion, 124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers.

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____ Pays : _____

