

Première Synthèses

Informations

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU DEUXIÈME TRIMESTRE 2006 : stabilité des flux de main-d'œuvre

Au deuxième trimestre 2006, la rotation de la main-d'œuvre hors intérim demeure stable dans les établissements d'au moins dix salariés. L'emploi a continué à progresser dans les établissements de 10 à 49 salariés, alors qu'il est resté stable, comme au premier trimestre, dans ceux d'au moins 50 salariés.

Dans l'industrie, la part des départs à la retraite dans les sorties de CDI se stabilise à un niveau élevé. Dans la construction, la part des CDD dans les embauches dans les établissements d'au moins dix salariés se redresse après un repli au cours des trimestres précédents. Dans le secteur tertiaire, le taux de rotation dans les petits établissements rejoint celui des plus grands.

L'emploi féminin continue à progresser dans les établissements d'au moins dix salariés, alors que l'emploi masculin est stable. Les hommes sont plus fréquemment recrutés sous CDI que les femmes. La part des départs à la retraite dans les sorties est plus forte pour les hommes que pour les femmes.

Au cours du deuxième trimestre 2006, dans les établissements d'au moins dix salariés, la rotation de la main-d'œuvre du secteur privé hors intérim est restée stable avec un taux d'entrée et un taux de sortie identiques à ceux du trimestre précédent (graphique 1). L'emploi a continué à progresser dans les établissements de 10 à 49 salariés, alors qu'il est toujours stable dans les établissements plus grands (graphiques 2 et 3).

Les contrats à durée déterminée (CDD) représentent 72,6 % des embauches au deuxième trimestre 2006. Cette part progresse légèrement dans les établissements de 10 à 49 salariés, alors qu'elle avait baissé au second semestre 2005, avec l'introduction du contrat « nouvelles embauches » (CNE). Dans les établissements d'au moins 50 salariés, la part des CDD dans les embauches reste stable, mais à un niveau plus élevé : 76,7 %, contre 66,0 % pour les établissements plus petits.

Le taux de recours à l'intérim est globalement stable depuis la mi-2001 : 3,5 % des personnes travaillant dans un établissement d'au moins dix salariés sont inté-

rimaires [1]. Au deuxième trimestre 2006, le taux de recours à l'intérim progresse encore dans les établissements d'au moins 50 salariés : en juin 2006, 3,9 % des salariés y étaient intérimaires, contre 3,5 % sur la période 2002-mi 2005.

La part des fins de CDD dans les sorties continue d'augmenter, dans les petits établissements comme dans les plus grands (tableau 1).

Parmi les ruptures de contrat à durée indéterminée (CDI) (1), la part des démissions est stable depuis la mi-2003. Celles des licenciements, économiques ou

(1) - Les fins de CDI sont approximées par l'ensemble des sorties hors transferts entre établissements d'une même entreprise, fins de CNE, fins de CDD et de motifs divers.

pour motif personnel, poursuivent leur léger recul pour le quatrième trimestre consécutif. Dans les établissements de 10 à 49 salariés, la baisse des départs en cours de période d'essai, entamée au deuxième trimestre 2005, se poursuit. À l'inverse, dans les plus grands établissements, la part des départs durant la période d'essai dans les sorties se stabilise. Au total, 3,9 % des sorties d'établissement sont des fins de période

d'essai. La part des départs à la retraite dans les sorties de CDI est stable dans les établissements de 10 à 49 salariés, comme dans les plus grands.

Dans l'industrie, les départs à la retraite restent fréquents

Dans l'industrie, les taux d'entrée et de sortie stagnent ce trimestre, le premier restant cependant plus faible que le

second. Au total, les établissements industriels d'au moins dix salariés continuent à perdre des emplois salariés au cours du deuxième trimestre 2006. C'est le seul secteur dans ce cas. Ce recul est modéré dans les établissements de 10 à 49 salariés.

La part des CDI dans les embauches demeure stable. Par ailleurs, le recours à l'intérim progresse du fait de son augmentation dans les établissements d'au moins 50 salariés.

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
Les taux d'entrée et les taux de sortie par secteur d'activité sont stables

Données CVS en %
Taux pour 100 salariés présents en début de trimestre

| | Établissements de 10 à 49 salariés | | | | Établissements de 50 salariés ou plus | | | | Ensemble des établissements | | | |
|---|------------------------------------|------|------|------|---------------------------------------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|
| | 2005 | | 2006 | | 2005 | | 2006 | | 2005 | | 2006 | |
| | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 |
| Taux d'entrée | 11,0 | 10,9 | 11,1 | 11,1 | 10,1 | 10,1 | 9,8 | 9,8 | 10,4 | 10,4 | 10,3 | 10,3 |
| Industrie | 5,8 | 6,5 | 6,1 | 5,9 | 4,0 | 4,1 | 4,0 | 4,0 | 4,4 | 4,6 | 4,5 | 4,5 |
| Construction | 6,5 | 6,6 | 6,7 | 6,4 | 4,9 | 4,9 | 4,9 | 5,1 | 5,9 | 5,9 | 6,0 | 5,9 |
| Tertiaire | 13,1 | 12,9 | 13,1 | 13,2 | 13,6 | 13,5 | 13,3 | 13,2 | 13,4 | 13,3 | 13,2 | 13,2 |
| Taux de recours à l'intérim | 3,2 | 3,2 | 2,5 | 2,5 | 3,6 | 3,7 | 3,8 | 3,9 | 3,5 | 3,5 | 3,3 | 3,5 |
| Industrie | 4,3 | 4,5 | 4,3 | 4,2 | 6,4 | 6,5 | 6,5 | 7,0 | 5,9 | 6,0 | 6,0 | 6,3 |
| Construction | 7,6 | 7,0 | 6,6 | 6,4 | 10,3 | 9,8 | 10,5 | 11,0 | 8,7 | 8,1 | 8,2 | 8,3 |
| Tertiaire | 2,0 | 2,2 | 1,3 | 1,4 | 1,6 | 1,6 | 1,7 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | 1,6 | 1,6 |
| Part des contrats à durée déterminée dans les entrées (*) | 59,6 | 59,3 | 58,9 | 60,3 | 69,6 | 70,7 | 71,3 | 71,2 | 65,8 | 66,2 | 66,5 | 67,1 |
| Industrie | 55,1 | 57,4 | 50,6 | 54,3 | 60,8 | 61,2 | 61,1 | 61,4 | 59,5 | 59,6 | 57,6 | 58,9 |
| Construction | 46,7 | 43,6 | 41,9 | 44,6 | 34,9 | 35,1 | 34,2 | 31,5 | 42,6 | 40,7 | 40,0 | 40,1 |
| Tertiaire | 60,5 | 60,7 | 61,1 | 62,0 | 71,8 | 72,8 | 73,7 | 73,6 | 67,7 | 68,2 | 69,0 | 69,2 |
| Part des contrats à durée déterminée dans les embauches (*) | 65,5 | 65,2 | 65,5 | 66,0 | 76,0 | 76,6 | 76,7 | 76,7 | 72,0 | 72,4 | 72,4 | 72,6 |
| Industrie | 61,3 | 62,3 | 57,6 | 57,9 | 69,1 | 70,6 | 69,7 | 69,3 | 66,7 | 67,7 | 65,4 | 65,4 |
| Construction | 50,4 | 46,6 | 45,1 | 47,4 | 37,3 | 37,9 | 37,0 | 34,7 | 46,0 | 43,8 | 42,5 | 43,3 |
| Tertiaire | 66,7 | 66,9 | 68,0 | 68,2 | 77,9 | 78,3 | 78,6 | 78,6 | 73,7 | 74,2 | 74,7 | 74,8 |
| Taux de sortie | 10,7 | 10,7 | 10,7 | 10,8 | 10,0 | 10,3 | 9,8 | 9,8 | 10,3 | 10,4 | 10,2 | 10,2 |
| Industrie | 6,4 | 6,4 | 6,2 | 6,2 | 4,5 | 4,8 | 4,6 | 4,6 | 5,0 | 5,2 | 5,0 | 5,0 |
| Construction | 6,0 | 6,0 | 5,7 | 6,0 | 4,6 | 4,1 | 4,4 | 4,2 | 5,4 | 5,3 | 5,2 | 5,3 |
| Tertiaire | 12,5 | 12,6 | 12,7 | 12,8 | 13,2 | 13,6 | 13,0 | 13,0 | 12,9 | 13,2 | 12,9 | 12,9 |
| Part des fins de contrat à durée déterminée dans les sorties | 48,9 | 49,5 | 49,5 | 50,3 | 60,2 | 61,3 | 60,9 | 61,7 | 55,9 | 57,0 | 56,5 | 57,3 |
| Industrie | 38,6 | 40,5 | 37,7 | 37,4 | 41,6 | 41,8 | 42,3 | 42,1 | 40,6 | 41,3 | 41,0 | 40,7 |
| Construction | 28,7 | 26,1 | 26,4 | 27,6 | 18,0 | 19,4 | 18,1 | 19,7 | 25,0 | 24,0 | 23,4 | 25,4 |
| Tertiaire | 51,6 | 52,5 | 52,4 | 53,1 | 64,6 | 65,8 | 65,1 | 66,0 | 59,9 | 61,0 | 60,2 | 61,1 |
| Part des démissions dans les sorties | 22,4 | 21,4 | 20,7 | 20,7 | 13,5 | 12,5 | 12,7 | 12,9 | 16,9 | 15,7 | 15,8 | 15,8 |
| Industrie | 22,8 | 22,0 | 22,9 | 22,7 | 13,0 | 12,2 | 12,6 | 13,5 | 16,2 | 15,1 | 15,7 | 16,4 |
| Construction | 36,7 | 38,2 | 39,6 | 39,1 | 30,2 | 32,0 | 33,7 | 35,3 | 34,4 | 36,1 | 37,5 | 38,2 |
| Tertiaire | 21,5 | 20,1 | 19,2 | 19,1 | 13,1 | 12,1 | 12,3 | 12,4 | 16,4 | 14,9 | 14,9 | 14,9 |
| Part des licenciements économiques dans les sorties | 2,0 | 2,0 | 1,9 | 1,8 | 1,4 | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 1,7 | 1,6 | 1,6 | 1,5 |
| Industrie | 8,3 | 7,1 | 6,4 | 3,9 | 5,7 | 5,3 | 5,3 | 5,9 | 6,2 | 5,7 | 5,7 | 5,3 |
| Construction | 1,7 | 1,0 | 1,8 | 1,4 | 0,9 | 0,6 | 1,0 | 0,4 | 1,4 | 0,9 | 1,5 | 1,1 |
| Tertiaire | 1,3 | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 0,7 | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,8 |
| Part des autres licenciements dans les sorties | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,4 | 5,9 | 5,6 | 5,4 | 5,2 | 6,1 | 5,9 | 5,8 | 5,7 |
| Industrie | 9,3 | 9,5 | 10,9 | 10,6 | 8,4 | 8,0 | 8,0 | 7,5 | 8,6 | 8,6 | 8,8 | 8,5 |
| Construction | 11,4 | 10,2 | 10,7 | 11,0 | 16,4 | 15,2 | 12,7 | 14,0 | 13,1 | 11,6 | 11,3 | 12,0 |
| Tertiaire | 5,8 | 5,9 | 5,6 | 5,5 | 5,2 | 5,0 | 4,8 | 4,6 | 5,5 | 5,3 | 5,1 | 5,0 |
| Part des fins de période d'essai dans les sorties | 5,6 | 5,3 | 5,0 | 4,8 | 3,6 | 3,3 | 3,2 | 3,3 | 4,3 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| Industrie | 4,9 | 5,1 | 4,8 | 3,9 | 2,3 | 2,0 | 2,0 | 2,1 | 3,1 | 3,0 | 2,9 | 2,7 |
| Construction | 5,3 | 4,5 | 4,1 | 3,3 | 3,4 | 3,5 | 3,3 | 4,0 | 4,6 | 4,2 | 3,9 | 3,6 |
| Tertiaire | 5,8 | 5,4 | 5,2 | 5,1 | 3,8 | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 4,5 | 4,2 | 4,1 | 4,1 |
| Part des retraites dans les sorties | 2,4 | 2,6 | 2,5 | 2,6 | 3,4 | 3,7 | 3,7 | 3,8 | 3,1 | 3,3 | 3,2 | 3,3 |
| Industrie | 5,0 | 5,9 | 6,3 | 6,3 | 9,5 | 10,6 | 11,4 | 11,4 | 8,2 | 9,1 | 9,8 | 9,8 |
| Construction | 5,9 | 6,4 | 5,6 | 6,0 | 9,5 | 11,6 | 8,5 | 9,3 | 7,1 | 7,9 | 6,7 | 6,9 |
| Tertiaire | 1,7 | 1,9 | 1,7 | 1,8 | 2,1 | 2,2 | 2,3 | 2,4 | 2,0 | 2,1 | 2,1 | 2,2 |
| Taux de rotation | 10,8 | 10,8 | 10,9 | 10,9 | 10,0 | 10,2 | 9,8 | 9,8 | 10,3 | 10,4 | 10,2 | 10,2 |
| Industrie | 6,1 | 6,4 | 6,1 | 6,1 | 4,2 | 4,4 | 4,3 | 4,3 | 4,7 | 4,9 | 4,7 | 4,7 |
| Construction | 6,2 | 6,3 | 6,2 | 6,2 | 4,8 | 4,5 | 4,6 | 4,6 | 5,6 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| Tertiaire | 12,8 | 12,7 | 12,9 | 13,0 | 13,4 | 13,6 | 13,2 | 13,1 | 13,2 | 13,2 | 13,0 | 13,1 |

Note : dans ce tableau, la somme des parts des différents motifs de sortie ne vaut pas 100 car certains motifs ne sont pas indiqués : les transferts entre établissements d'une même entreprise (5,7 % des sorties au deuxième trimestre 2006) et d'autres motifs complètent ces parts.
(*) : série affectée par l'introduction du contrat "nouvelles embauches" au troisième trimestre 2005. Les embauches correspondent aux entrées sous forme de CDI, CNE ou CDD (c'est-à-dire hors transferts de salariés entre établissements d'une même entreprise).

Source : Dares, DMMO/EMMO.

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 sondage stratifié, selon la zone d'emploi et le secteur d'activité, les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif. Au total, un peu plus d'un établissement sur cinq est interrogé.

Le champ est celui du secteur concurrentiel (industrie, construction et tertiaire). Sont en particulier exclus les administrations publiques, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics, les établissements relevant de la Défense nationale et les établissements de travail temporaire. Le nombre d'intérimaires est renseigné par les établissements uniquement en fin de trimestre (les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main-d'œuvre au cours du trimestre).

Depuis le premier trimestre 1996, la Dares publie, à partir des deux sources, des résultats semestriels fusionnés sur l'ensemble des établissements de 10 salariés ou plus. À partir de 2001, les résultats sont publiés trimestriellement avec un éclairage particulier sur différents thèmes, ce trimestre, une analyse par sexe (voir encadré 3).

Toutes les données sont corrigées des variations saisonnières (CVS). Elles sont révisées chaque trimestre.

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 entre le nombre total d'entrées (respectivement des sorties) du trimestre et l'effectif de début de trimestre.

La *part des CDD dans les entrées* est définie comme le rapport entre les entrées en CDD et la somme des entrées en CDI, CDD et CNE, ainsi que des entrées liées aux transferts entre établissements d'une même entreprise (tableaux 1 et B).

La *part des CDD dans les embauches* est définie comme le rapport entre les entrées en CDD et la somme des entrées en CDI, CDD et CNE, sans prendre en compte les entrées liées aux transferts entre établissements d'une même entreprise.

Pour approcher les sorties de CDI, certaines parts dans les sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise, hors fins de CNE, hors fins de CDD et hors motifs divers (accidents, décès...). En effet, si on n'excluait pas les CDD, il serait parfois plus difficile de comparer sectoriellement les autres motifs de sortie : dans les secteurs où la part des CDD dans les entrées est élevée, la part des fins de CDD dans les sorties est mécaniquement élevée, au détriment des autres motifs de sortie.

Les CDD comprennent les contrats d'apprentissage et les contrats aidés, à la différence d'autres sources comme l'Enquête Emploi de l'Insee.

Le *taux de licenciement économique* est la contribution des licenciements économiques au taux de sortie : il mesure un risque pour un salarié d'être licencié économique. De même, on calcule des taux pour chacun des motifs de sortie et pour chacun des types de contrat en entrée.

Le *taux de recours à l'intérim* est le rapport entre le nombre d'intérimaires et la somme du nombre d'intérimaires et du nombre de salariés en fin de trimestre.

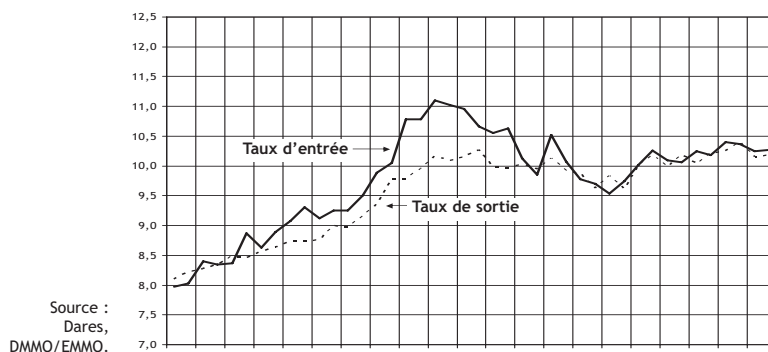
La part des fins de CDD dans les sorties demeure quasiment stable dans l'industrie. La part des démissions dans les sorties de CDI augmente légèrement au deuxième trimestre 2006, tout en restant nettement inférieure à celle des autres secteurs d'activité. La probabilité individuelle de démissionner est ainsi nettement moins importante dans l'industrie (0,8 %) que dans le

tertiaire (1,9 %) et dans la construction (2,0 %).

La part des licenciements économiques dans les sorties de CDI diminue depuis la mi-2005. La proportion des fins de période d'essai dans ces sorties baisse un peu. La part des départs à la retraite dans les sorties de CDI est stable. Elle demeure à un niveau élevé ce trimestre depuis le pic atteint au début 2004.

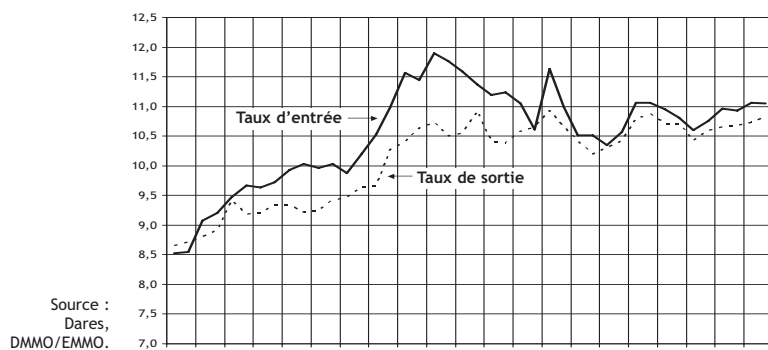
Graphique 1
Mouvements de main-d'œuvre
dans les établissements de 10 salariés ou plus

Données CVS trimestrielles en pourcentage



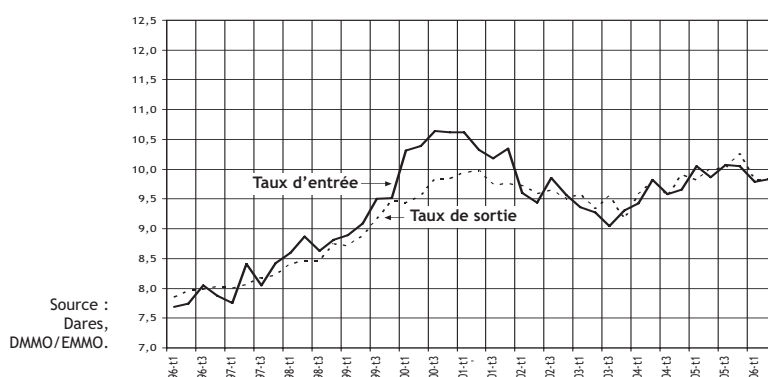
Graphique 2
Mouvements de main-d'œuvre
dans les établissements de 10 à 49 salariés

Données CVS trimestrielles en pourcentage



Graphique 3
Mouvements de main-d'œuvre
dans les établissements de 50 salariés ou plus

Données CVS trimestrielles en pourcentage



Dans la construction, la part des démissions dans les sorties augmente

Dans le secteur de la construction, les taux d'entrée et de sortie restent stables au deuxième trimestre 2006 ; l'emploi continue à progresser, surtout dans les grands établissements.

Quatre embauches sur dix sont réalisées sous CDD. La part de ces contrats dans les embauches est moins importante dans le secteur de la construction que dans les autres secteurs, en raison notamment du poids de l'intérim, de CDD de plus longue durée (2) et du recours à des CDI spécifiques (contrats de chantier). La construction est le seul secteur où les CDI sont traditionnellement majoritaires dans les embauches.

Dans le secteur de la construction, les grands établissements recourent assez peu aux CDD : 34,7 % des embauches au deuxième trimestre 2006. Dans les établissements de 10 à 49 salariés, la part des CDD dans les embauches repart à la hausse au deuxième trimestre 2006, alors qu'elle diminuait nettement depuis la mi-2005, vraisemblablement avec l'introduction du CNE. Elle est désormais de 47,4 %.

(2) - D'après les déclarations uniques d'embauche adressées aux URSSAF.

Le taux de recours à l'intérim est particulièrement important dans les établissements d'au moins 50 salariés (11,0 %) où il a encore augmenté au deuxième trimestre 2006 (+0,5 point), alors qu'il continue à diminuer dans les établissements plus petits (-0,2 point). Il fluctue davantage dans le secteur de la construction que dans les autres secteurs d'activité.

La part des fins de CDD dans les sorties demeure stable dans la construction. La part des démissions dans les sorties de CDI augmente encore, en particulier dans les petits établissements. Par ailleurs, la part des licenciements dans ces sorties reste stable. La part des fins de période d'essai dans les sorties de CDI continue de diminuer dans la construction au deuxième trimestre 2006. Depuis trois trimestres, la part des fins de période d'essai dans ces sorties fléchit dans les établissements ayant entre 10 et 49 salariés, alors qu'elle augmente légèrement pour ceux d'au moins 50 salariés. La part des départs en retraite parmi les sorties de CDI reste au niveau du trimestre précédent.

Dans le tertiaire, trois salariés sur quatre embauchés sous CDD

Dans le secteur tertiaire, les taux d'entrée et de sortie sont identiques à ceux du premier trimestre. Ces taux augmentent très légèrement dans les établissements de 10 à 49 salariés, alors

qu'ils évoluent très peu dans les établissements plus grands. Le taux de rotation des petits établissements redevient égal à celui des grands établissements.

La part des CDD dans les embauches continue de progresser, prolongeant ainsi une tendance entamée en 2001. Elle retrouve son niveau des années 1996 à 1998. Les trois quarts des embauches sont réalisés actuellement sous ce type de contrat. Le taux de recours à l'intérim demeure au niveau du trimestre précédent.

La part des fins de CDD dans les sorties demeure stable. Après les fins de CDD, les démissions restent, de loin, le principal motif de sortie ; elles sont plus fréquentes dans les petits établissements que dans les grands : la probabilité individuelle de démissionner est de 2,5 %, contre 1,6 % dans les établissements plus grands.

La part des licenciements pour motif personnel dans les sorties de CDI continue sa baisse entamée mi-2005. Ainsi, dans les grands établissements : le risque d'être licencié pour motif personnel passe de 0,7 % à la mi-2005 à 0,6 % au deuxième trimestre 2006.

La part des fins de contrat au cours de la période d'essai dans les sorties de CDI est stable ce trimestre. Celle des départs à la retraite dans ces sorties augmente légèrement. Depuis le début de l'année 2004, le taux de départ en retraite reste constant, autour de 0,3 %.

Bruno LUTINIER (Dares).

Bibliographie

- [1] Lutinier B. (2007) : « Les mouvements de main-d'œuvre au premier trimestre 2006 : la part des CDD dans les embauches baisse dans l'industrie et dans la construction », *Premières Informations*, Dares, n° 25.2

LA STRUCTURE DES FLUX D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ AU DEUXIÈME TRIMESTRE 2006

Les salariés de l'industrie sont proportionnellement plus nombreux à travailler dans les grands établissements que ceux du secteur tertiaire ou de la construction. Ainsi, au deuxième trimestre 2006, dans les établissements d'au moins dix salariés, 76 % des effectifs de l'industrie appartiennent à des établissements d'au moins 50 salariés, contre 62 % des effectifs du tertiaire et seulement 39 % des effectifs de la construction (tableau A).

Industrie : rotation faible et embauches sous CDD

Dans l'industrie, le taux de rotation est faible : il est presque trois fois moins élevé que dans le tertiaire (1). Près des deux tiers des salariés embauchés le sont sous CDD et la part des transferts dans les entrées est plus importante dans l'industrie que dans les autres secteurs d'activité.

C'est dans l'industrie que la part des départs à la retraite dans les sorties de CDI est la plus importante. Elle est presque deux fois moins élevée dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les plus grands. La part des licenciements économiques dans ces sorties y est plus importante que dans les autres secteurs, mais comme les sorties sont moins fréquentes dans l'industrie, le risque pour un salarié d'être licencié économique n'est que très légèrement supérieur à celui d'un salarié dans la construction et le tertiaire. Enfin, la part des démissions dans les sorties de CDI y est nettement plus faible.

Construction : embauches sous CDI et recours à l'intérim

La construction est le seul secteur d'activité où les embauches sous CDI sont majoritaires (six embauches sur dix). Le taux de recours à l'intérim demeure plus élevé que dans les autres secteurs, aussi bien dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les plus grands. Le taux de rotation y est comparable à celui de l'industrie et nettement moins élevé que celui du tertiaire. La probabilité de démissionner est deux fois plus élevée que dans l'industrie et du même ordre que dans le tertiaire. La part des licenciements pour motif personnel dans les sorties de CDI est proche de celle des autres secteurs.

Secteur tertiaire : rotation élevée et embauches sous CDD

Dans le secteur tertiaire, le taux de rotation est élevé, le recours à l'intérim est faible et la part des CDD dans les entrées est importante : les CDD représentent trois quarts des embauches. La mobilité intra-entreprise est également plus forte dans le tertiaire. En effet, la probabilité pour un salarié d'être transféré dans un autre établissement de l'entreprise est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs d'activité. La part des fins de période d'essai dans les sorties de CDI est importante, en revanche celle des départs à la retraite est faible.

(1) Le taux de rotation est ici calculé hors intérim.

Tableau A
Répartition des sorties au deuxième trimestre 2006
dans les établissements de 10 salariés ou plus par secteur d'activité

Données CVS en pourcentage

| | Industrie | | Construction | | Tertiaire | | Ensemble | |
|--|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|
| Transferts vers un autre établissement de l'entreprise | 9,0 | | 5,9 | | 5,3 | | 5,7 | |
| Fins de CDD..... | 40,7 | | 25,4 | | 61,1 | | 57,3 | |
| Motifs de sortie indéterminés et divers * | 7,6 | | 6,9 | | 6,6 | | 6,8 | |
| Autres | 42,7 | | 61,8 | | 27,0 | | 30,2 | |
| dont : Démissions..... | 16,4 | 38,4 | 38,2 | 61,8 | 14,9 | 55,2 | 15,8 | 52,3 |
| Licenciements économiques..... | 5,3 | 12,4 | 1,1 | 1,8 | 0,8 | 3,0 | 1,5 | 5,0 |
| Licenciements pour motif personnel | 8,5 | 19,9 | 12,0 | 19,4 | 5,0 | 18,5 | 5,7 | 18,9 |
| Fins de période d'essai | 2,7 | 6,3 | 3,6 | 5,8 | 4,1 | 15,2 | 3,9 | 12,9 |
| Départs à la retraite | 9,8 | 23,0 | 6,9 | 11,2 | 2,2 | 8,1 | 3,3 | 10,9 |
| Total..... | | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 |
| Total | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | |
| Proportion de salariés travaillant dans un établissement de 50 salariés ou plus ** | 76 | | 39 | | 62 | | 64 | |

Source : DARES,
DMMO/EMMO.

* Il s'agit des motifs divers (accident, décès...) et des non-déclarations.

** Dans les établissements de 10 salariés ou plus de l'industrie, 76 % des salariés travaillent dans un établissement d'au moins 50 salariés.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le

Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité,

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

39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : La Documentation française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE SELON LE SEXE

L'emploi des femmes progresse, celui des hommes stagne

Au cours du deuxième trimestre 2006, dans les établissements d'au moins dix salariés, la rotation de la main-d'œuvre du secteur privé hors intérim est nettement plus élevée pour les femmes que pour les hommes : respectivement 12,9 % et 8,1 %. La reprise économique du premier semestre 2006 bénéficie davantage aux femmes : l'emploi continue à progresser pour les femmes (+0,3 point), alors qu'il est stable pour les hommes (tableau B). Cet écart s'explique par la spécialisation des métiers entre hommes et femmes. Les femmes bénéficient de la progression de l'emploi dans le tertiaire, alors que les hommes pâtissent du recul dans l'industrie, l'amélioration de l'emploi dans le bâtiment ne suffisant pas à compenser la baisse structurelle de l'industrie. Pour les hommes comme pour les femmes, la conjoncture de l'emploi est plus favorable dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les plus grands.

Les femmes davantage recrutées sous CDD que les hommes

Les femmes sont plus fréquemment recrutées sous contrat à durée déterminée (CDD) que les hommes : respectivement 79,4 % des embauches et 64,4 % au deuxième trimestre 2006. Cela n'est pas uniquement dû à un effet sectoriel. En effet, ces différences persistent lorsque l'on s'affranchit de l'effet sectoriel (industrie, construction et tertiaire), de la taille de l'établissement et de certaines caractéristiques sociodémographiques (âge, nationalité, catégorie socioprofessionnelle et localisation entre Ile-de-France et province).

La part des départs à la retraite dans les sorties deux fois plus élevée pour les hommes que pour les femmes

Les deux tiers des sorties des femmes et près de la moitié de celles des hommes sont dues à une fin de CDD. Les fins de CDD dans les sorties ont un poids plus important qu'un an plus tôt, dans les établissements de 10 à 49 salariés comme dans les plus grands. Après les fins de CDD, le principal motif de sortie d'établissement pour les hommes comme pour les femmes, est la démission. Parmi les fins de CDI (1), la part des démissions dans les sorties est un peu plus importante pour les femmes que pour les hommes : 54,1 %, contre 51,5 %.

La part des licenciements dans les sorties est plus importante pour les hommes que pour les femmes : respectivement 9,4 % et 5,3 % au deuxième trimestre 2006. Toutefois, l'écart se réduit lorsque l'on considère la part dans les sorties de CDI : 24,3 % pour les hommes et 22,7 % pour les femmes. Quel que soit le sexe, les quatre cinquièmes des licenciements le sont pour motif personnel. La part des fins de période d'essai dans les sorties de CDI est un peu plus importante pour les femmes (13,7 %) que pour les hommes (12,1 %). Ces proportions ont davantage diminué pour les hommes que pour les femmes entre la mi-2005 et la mi-2006.

La part des départs à la retraite dans les sorties augmente légèrement pour les femmes et elle se stabilise pour les hommes au deuxième trimestre 2006. Elle reste toutefois plus élevée pour les hommes (4,7 %) que pour les femmes (2,2 %). Cet écart est très réduit jusqu'en 2003. L'impact des départs anticipés en retraite pour carrière longue introduits dans le cadre de la loi Fillon de début 2004 a été très net pour les hommes. Ainsi, pour les hommes, les retraites représentaient 3,2 % des sorties au quatrième trimestre 2003, et elles en représentaient 5,5 % au premier trimestre 2004. L'impact des départs anticipés en retraite pour carrière longue a été beaucoup plus modéré pour les femmes : le poids des retraites dans les sorties est passé, dans le même temps, de 1,4 % à 2,0 %. Les hommes ont, en effet, davantage bénéficié de départs pour carrière longue, alors que les femmes ont des carrières plus courtes et plus discontinues.

Les parts des départs à la retraite dans les sorties de CDI sont respectivement de 12,1 % et de 9,5 % au deuxième trimestre 2006.

(1) - Il s'agit, pour l'essentiel, de sorties hors fins de CDD et de CNE et hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

Tableau B
Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus
Structure des entrées et des sorties par sexe
Dans les grands établissements, 83% des embauches sont sous contrat à durée déterminée
pour les femmes et 68 % pour les hommes
Données CVS en pourcentage

| | Établissements de 10 à 49 salariés | | | | Établissements de 50 salariés ou plus | | | | Ensemble des établissements | | | |
|---|------------------------------------|------|------|------|---------------------------------------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|
| | 2005 | | 2006 | | 2005 | | 2006 | | 2005 | | 2006 | |
| | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 |
| FEMMES | | | | | | | | | | | | |
| Taux d'entrée | 12,6 | 12,5 | 13,0 | 13,2 | 13,2 | 13,1 | 12,9 | 12,9 | 13,0 | 12,9 | 13,0 | 13,0 |
| Part des CDD dans les entrées | 65,8 | 66,3 | 66,1 | 66,5 | 77,4 | 78,7 | 79,1 | 79,2 | 73,5 | 74,4 | 74,5 | 74,7 |
| Part des CDD dans les embauches (*) | 71,4 | 71,9 | 72,4 | 72,0 | 82,8 | 83,5 | 83,3 | 83,4 | 78,9 | 79,6 | 79,5 | 79,4 |
| Taux de sortie | 12,1 | 12,1 | 12,5 | 12,7 | 12,9 | 13,3 | 12,7 | 12,7 | 12,7 | 12,9 | 12,6 | 12,7 |
| Part des fins de CDD (dans les sorties) | 57,4 | 58,4 | 58,3 | 58,8 | 70,3 | 71,0 | 71,2 | 71,9 | 65,9 | 66,8 | 66,8 | 67,2 |
| Part des démissions | 18,7 | 17,6 | 17,1 | 16,9 | 11,2 | 10,3 | 10,3 | 10,5 | 13,9 | 12,6 | 12,7 | 12,7 |
| Part des licenciements économiques | 2,0 | 1,8 | 1,6 | 1,6 | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 0,9 | 1,4 | 1,3 | 1,2 | 1,1 |
| Part des autres licenciements | 5,0 | 4,7 | 4,5 | 4,8 | 4,3 | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 4,4 | 4,1 | 4,2 | 4,2 |
| Part des fins de période d'essai | 5,1 | 4,7 | 4,5 | 4,5 | 2,8 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 3,5 | 3,2 | 3,2 | 3,2 |
| Part des départs en retraite | 1,5 | 1,6 | 1,6 | 1,7 | 1,9 | 2,1 | 2,3 | 2,5 | 1,8 | 2,0 | 2,0 | 2,2 |
| HOMMES | | | | | | | | | | | | |
| Taux d'entrée | 9,2 | 9,3 | 9,2 | 9,2 | 7,8 | 7,8 | 7,3 | 7,5 | 8,3 | 8,3 | 8,0 | 8,1 |
| Part des CDD dans les entrées | 53,9 | 52,8 | 52,3 | 53,8 | 60,1 | 60,6 | 62,3 | 62,3 | 57,6 | 57,3 | 57,8 | 58,8 |
| Part des CDD dans les embauches (*) | 59,4 | 58,0 | 58,2 | 59,4 | 67,4 | 67,9 | 67,6 | 68,0 | 64,1 | 63,8 | 63,5 | 64,4 |
| Taux de sortie | 9,1 | 9,1 | 8,9 | 9,0 | 7,7 | 7,8 | 7,3 | 7,5 | 8,2 | 8,3 | 7,9 | 8,1 |
| Part des fins de CDD (dans les sorties) | 41,2 | 41,3 | 41,5 | 42,2 | 49,0 | 50,5 | 50,9 | 51,6 | 45,7 | 46,8 | 46,9 | 47,7 |
| Part des démissions | 25,9 | 25,3 | 24,6 | 24,5 | 16,0 | 15,4 | 16,5 | 16,6 | 20,2 | 19,5 | 19,9 | 19,9 |
| Part des licenciements économiques | 2,4 | 2,2 | 2,1 | 2,0 | 1,9 | 1,6 | 1,8 | 1,8 | 2,1 | 1,9 | 2,0 | 1,8 |
| Part des autres licenciements | 8,3 | 8,3 | 8,4 | 8,1 | 8,1 | 7,7 | 7,6 | 7,2 | 8,1 | 8,0 | 8,0 | 7,6 |
| Part des fins de période d'essai | 6,1 | 5,9 | 5,5 | 5,1 | 4,6 | 4,4 | 4,4 | 4,3 | 5,2 | 4,9 | 4,9 | 4,7 |
| Part des départs en retraite | 3,2 | 3,6 | 3,3 | 3,4 | 5,2 | 5,7 | 5,7 | 5,6 | 4,3 | 4,8 | 4,7 | 4,7 |

Source : DARES, DMMO/EMMO.

Note : pour chaque genre, la somme des parts des différents motifs ne vaut pas 100 car certains motifs ne sont pas indiqués : les transferts entre établissements d'une même entreprise (5,7 % des sorties du deuxième trimestre 2006) et d'autres motifs de sortie (décès, accident...) complètent ces parts.

(*) Série affectée par l'introduction du contrat "nouvelles embauches" au troisième trimestre 2005. Les embauches correspondent aux entrées sous forme de CDI, CNE ou CDD (c'est-à-dire hors transferts de salariés entre établissements d'une même entreprise).