

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU SECOND SEMESTRE 1999

En fin d'année 1999, dans les établissements de 10 salariés ou plus, les flux des entrées-sorties de salariés continuent à grossir, en lien avec la situation favorable du marché de l'emploi. Le taux d'embauche atteint un maximum en fin d'année, notamment dans les petits établissements du secteur tertiaire. L'industrie redevient un secteur créateur d'emplois et la construction multiplie les recrutements.

Les emplois nouveaux sont plus avantageux pour les salariés : les signatures de contrats à durée indéterminée (CDI) se développent. La hausse des départs pour fin de contrat à durée déterminée (CDD) est en outre ralentie, sans doute du fait de l'allongement de leur durée moyenne ou de leur transformation plus fréquente en CDI. L'optimisme des salariés est confirmé par l'accroissement des démissions.

L'impact de la reprise devient perceptible pour les catégories les moins qualifiées (employés et ouvriers), qui bénéficient des embauches en CDI plus que par le passé. Les jeunes contribuent activement à la plus grande mobilité observée au cours du second semestre 1999, du fait notamment de leur forte présence sur le marché du travail durant la période estivale.

La croissance de l'emploi, observée depuis le premier semestre 1997, se poursuit en 1999. On assiste à une intensification des mouvements de salariés dans les établissements de dix salariés ou plus, particulièrement nets au quatrième trimestre. Ainsi, le taux de rotation (1) de la main-d'œuvre atteint une valeur maximale de 9,8 % au cours de celui-ci.

Après un léger ralentissement au deuxième trimestre 1999, le taux d'entrée connaît une croissance rapide qui lui permet de dépasser 10 % en fin d'année (tableau 1). En particulier, les embauches se sont fortement accélérées dans les petits établissements, le taux d'entrée y atteignant 11 % au quatrième trimestre.

Le taux de départ des salariés gonfle lui aussi au dernier trimestre 1999 en gagnant 0,5 point par rapport aux deux trimestres précédents.

(1) - 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 de sorties) dans le trimestre à l'effectif de début de trimestre.

Ainsi, le solde des emplois nouveaux ne cesse d'augmenter avec un taux d'évolution (2) largement excédentaire à la fin 1999 (+ 0,4 %). Les estimations trimestrielles d'emploi (3) vont dans le même sens : au cours du quatrième trimestre 1999, on dénombre 122 000 créations nettes d'emplois salariés, soit + 0,9 %. C'est la hausse la plus forte de l'année 1999, et la tendance s'accélère encore au premier trimestre 2000 (4) avec une croissance de 1,1 %.

De plus en plus d'embauches en CDI

Les chefs d'entreprise, rassurés par la poursuite de la croissance économique et confrontés parfois à des difficultés de recrutement, accordent une place de plus en plus importante aux embauches en contrat à durée indéterminée, ce qui leur permet de consolider leurs effectifs permanents. Ainsi, 28,5 % des embauches réalisées au dernier trimestre 1999 sont des CDI, contre 24,8 % et 21,9 % un an (5) et deux ans (6) plus tôt. Ce comportement prévaut surtout dans les établissements de 10 à 49 salariés où les signatures de contrats à durée

indéterminée représentent plus de 32 % des recrutements en fin d'année.

Parallèlement, la croissance des sorties pour fin de contrat à durée limitée ralentit en 1999. Ainsi, même si elle reste globalement majoritaire, cette cause de départ voit son importance diminuer : au dernier trimestre 1999, 52,3 % des départs sont consécutifs à des fins de CDD, contre 54,9 % un an auparavant. Ce phénomène, qui s'explique en partie par la moindre croissance des embauches en CDD, peut également provenir du développement des transformations de contrat (passage d'un CDD à un CDI) au sein des établisse-

ments, ou encore d'un allongement de leur durée, ce qui pourrait entraîner un report des sorties pour fin de CDD sur le début de l'année 2001.

Le taux de démission atteint une valeur record

Le taux de démission croît rapidement au cours de l'année 1999, notamment dans les petits établissements (+ 0,6 point entre le premier et le dernier trimestre). La part des démissions dans les sorties y atteint alors 27,8 %, valeur maximale depuis 1996 (encadré 1). Les salariés hésitent moins à quitter leur poste pour profiter des opportuni-

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 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.

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 même si celle-ci est 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 qu'il y existe un « avant 1996 » et un « depuis 1996 » avec deux séries très différentes dans leurs modalités d'élaboration.

(2) - Le taux d'évolution est la différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie.

(3) - 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 opérations sont menées auprès des établissements de 10 salariés ou plus mais, au prix d'une « correction de biais », l'estimation se réfère à l'ensemble du champ.

(4) - Jourdain C., Tanay A., « Évolution de l'emploi salarié au premier trimestre 2000 », Premières Informations, DARES, 2000.06 n°25.2.

(5) - Richet-Mastain L., Vazeille O., « Les mouvements de main-d'œuvre au second semestre 1998 », Premières Informations, DARES, 99.10 n°41.1.

(6) - Audirac P.-A., Barthélémy N., Vazeille O., « Les mouvements de main-d'œuvre au premier semestre 1998 », Premières Informations, DARES, 99.03 n°10.2.

tés favorables offertes sur un marché de l'emploi plus dynamique. Le taux de démission reste plus faible dans les grandes structures, qui ont généralement davantage de moyens de retenir leurs effectifs en leur proposant, par exemple, de meilleures perspectives de carrière.

Après une phase de stabilisation, le taux de licenciement économique diminue au dernier trimestre 1999, notamment dans les petits établissements qui restent, cependant, davantage concernés que les plus grands (0,23 % contre 0,17 %).

L'industrie, secteur créateur d'emplois au deuxième semestre 1999

La reprise de la croissance économique, après le ralentissement observé fin 1998 et début 1999, se concrétise par des créations d'emplois dans l'industrie au second semestre 1999. Le taux d'évolution passe de - 0,32 % au premier trimestre 1999 à + 0,22 % au dernier trimestre. Ce sont les petits établissements qui insufflent ce renouveau : au troisième trimestre, le taux d'évolution y est déjà largement

excédentaire (+ 0,42 %) ; ce n'est qu'à partir du quatrième trimestre que cette amélioration est perceptible dans les grands établissements. Cette tendance globale est due à la croissance des recrutements, en particulier sur CDI.

L'évolution du taux de sortie souligne, également, l'amélioration de la situation dans l'industrie. On assiste en effet à une hausse importante des démissions, en particulier au quatrième trimestre 1999. Qui plus est, les licenciements économiques y diminuent tandis que les

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 1999

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				1999				1999			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Ensemble des entrées	9,85	10,11	10,33	11,04	8,95	8,64	9,14	9,49	9,29	9,16	9,61	10,04
Industrie	6,25	6,49	7,06	7,34	4,60	4,49	4,96	5,41	5,04	4,99	5,50	5,92
Construction	6,12	6,18	6,17	6,99	4,38	4,58	4,70	5,52	5,40	5,55	5,54	6,43
Transports, commerces, services	11,77	12,01	12,13	13,06	12,40	11,83	12,36	12,56	12,11	11,87	12,34	12,72
<i>dont :</i>												
Contrats à durée déterminée	6,06	6,25	6,43	6,71	5,96	5,87	6,17	6,19	5,99	6,02	6,27	6,37
Industrie	3,95	4,06	4,23	4,43	2,91	2,89	3,24	3,38	3,18	3,20	3,51	3,63
Construction	3,71	3,68	3,81	4,07	1,79	1,95	1,92	2,23	2,95	2,97	3,04	3,33
Transports, commerces, services	7,21	7,41	7,65	7,96	8,43	8,21	8,54	8,41	7,92	7,88	8,19	8,23
Contrats à durée indéterminée	2,90	3,02	3,19	3,54	2,12	1,99	2,23	2,45	2,41	2,39	2,57	2,86
Industrie	1,80	1,91	2,23	2,46	1,14	1,12	1,27	1,52	1,32	1,34	1,52	1,76
Construction	1,86	1,99	2,26	2,34	1,77	1,99	2,46	2,63	1,82	1,99	2,34	2,46
Transports, commerces, services	3,47	3,58	3,68	4,11	2,84	2,61	2,88	3,06	3,08	3,01	3,18	3,51
Ensemble des sorties	9,26	9,69	9,66	10,14	8,76	8,79	8,80	9,27	8,93	9,14	9,10	9,63
Industrie	6,18	6,45	6,64	6,80	5,11	4,98	5,04	5,33	5,36	5,38	5,46	5,70
Construction	5,44	5,64	5,81	5,93	4,30	4,62	4,45	4,55	4,97	5,24	5,24	5,39
Transports, commerces, services	10,93	11,47	11,36	12,07	11,65	11,72	11,75	12,33	11,35	11,63	11,56	12,27
<i>dont :</i>												
Fins de contrat à durée déterminée	4,59	4,84	4,72	4,81	5,00	4,99	4,96	5,16	4,84	4,94	4,87	5,04
Industrie	2,83	2,87	2,85	2,76	2,51	2,55	2,48	2,48	2,62	2,64	2,58	2,54
Construction	2,00	1,96	2,06	2,07	0,99	1,10	1,03	1,02	1,61	1,63	1,63	1,64
Transports, commerces, services	5,53	6,01	5,83	6,07	7,01	6,95	7,00	7,33	6,43	6,58	6,51	6,83
Démissions	2,25	2,37	2,56	2,82	1,36	1,39	1,49	1,58	1,69	1,76	1,88	2,04
Industrie	1,39	1,52	1,68	1,92	0,65	0,66	0,69	0,81	0,84	0,89	0,93	1,10
Construction	1,84	2,06	1,95	2,51	1,13	1,21	1,29	1,38	1,55	1,72	1,67	2,08
Transports, commerces, services	2,62	2,73	2,97	3,20	1,90	1,90	2,05	2,11	2,19	2,24	2,42	2,55
Licenciements économiques	0,26	0,30	0,30	0,23	0,17	0,18	0,18	0,17	0,21	0,23	0,22	0,19
Industrie	0,37	0,50	0,45	0,37	0,24	0,28	0,29	0,26	0,27	0,33	0,33	0,29
Construction	0,24	0,18	0,15	0,16	0,24	0,18	0,16	0,08	0,24	0,19	0,15	0,12
Transports, commerces, services	0,23	0,24	0,26	0,20	0,13	0,11	0,11	0,11	0,17	0,17	0,17	0,15
Taux de rotation (1)	9,56	9,90	10,00	10,59	8,86	8,72	8,97	9,38	9,11	9,15	9,36	9,84
Industrie	6,22	6,47	6,85	7,07	4,86	4,74	5,00	5,37	5,20	5,19	5,48	5,81
Construction	5,78	5,91	5,99	6,46	4,34	4,60	4,58	5,04	5,19	5,40	5,39	5,91
Transports, commerces, services	11,35	11,74	11,75	12,57	12,03	11,78	12,06	12,45	11,73	11,75	11,95	12,50

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

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

départs pour fin de CDD y restent stables.

Une forte croissance des recrutements dans la construction

Les embauches dans la construction se multiplient au dernier trimestre 1999 : le taux d'entrée passe de 5,40 % à 6,43 % entre le début et la fin de l'année. L'accélération est rapide dans les grands établisse-

ments puisque le taux d'entrée y gagne 1,1 point au cours de 1999. Ainsi, le taux d'évolution, quasiment nul au premier semestre dans les grandes structures, avoisine 1 % en fin d'année. Cette amélioration est due en grande partie à la forte croissance des recrutements en CDD.

Comme dans l'industrie, les sorties pour fin de CDD restent globalement stables, avec même une légère diminution dans les petits établissements. Ce constat peut

s'expliquer par un allongement de la durée moyenne des contrats courts. Tandis qu'en 1998 on observait une adéquation entre l'évolution des embauches et des sorties de CDD au sein d'un même trimestre (7) – ce qui laissait penser que la durée moyenne d'un contrat était inférieure à un trimes-

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

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

	Données brutes																En pourcentage			
	Établis. de 10 à 49 salariés						Établis. de 50 salariés ou plus						Ensemble des établissements							
	1998		1999				1998		1999				1998		1999					
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
Ensemble des entrées																				
Cadres	5,0	7,1	8,3	6,1	4,6	6,4	7,8	10,3	12,3	9,5	7,5	9,7	6,6	8,9	10,5	8,0	6,3	8,3		
Professions intermédiaires	18,0	19,4	18,9	16,0	16,2	17,7	11,4	15,4	17,0	13,9	11,3	14,6	14,3	17,2	17,8	14,9	13,4	16,0		
Employés	39,8	40,3	38,6	42,1	40,7	42,2	40,3	40,5	34,9	39,0	41,0	41,0	40,1	40,4	36,5	40,3	40,8	41,5		
Ouvriers qualifiés	16,5	17,8	19,6	19,8	17,0	18,6	11,1	13,2	13,4	13,2	11,8	13,7	13,4	15,2	16,2	16,2	14,0	15,8		
Ouvriers non qualifiés	20,7	15,3	14,6	16,1	21,5	15,0	29,3	20,5	22,5	24,3	28,4	21,0	25,6	18,2	18,9	20,6	25,5	18,4		
dont :																				
Contrats à durée déterminée																				
Cadres	2,5	4,8	5,1	3,7	2,3	4,5	2,7	4,4	4,7	3,9	2,6	4,3	2,7	4,6	4,9	3,8	2,5	4,4		
Professions intermédiaires	15,7	17,4	16,1	13,5	14,6	15,8	8,5	12,5	13,6	10,9	8,3	11,9	11,4	14,5	14,6	12,0	10,8	13,5		
Employés	41,3	42,5	41,5	44,2	41,7	44,1	44,1	46,0	41,9	44,2	45,6	46,0	43,0	44,6	41,7	44,2	44,1	45,2		
Ouvriers qualifiés	15,4	16,7	18,8	19,1	15,4	16,9	10,6	12,8	12,3	12,6	10,8	13,0	12,5	14,4	15,1	15,4	12,6	14,6		
Ouvriers non qualifiés	25,1	18,6	18,5	19,5	26,0	18,6	34,0	24,3	27,6	28,4	32,6	24,9	30,4	22,0	23,7	24,7	30,0	22,3		
Contrats à durée indéterminée																				
Cadres	11,4	11,1	12,2	10,4	10,1	8,9	24,8	22,7	23,2	21,8	22,0	17,5	18,2	16,9	17,8	15,9	16,1	13,4		
Professions intermédiaires	21,4	22,1	21,8	20,5	19,6	20,2	21,0	21,6	21,7	20,0	20,2	18,3	21,2	21,9	21,8	20,3	19,9	19,2		
Employés	36,8	37,2	36,0	38,4	38,1	40,1	27,2	29,3	24,8	27,9	27,5	33,3	31,9	33,2	30,4	33,3	32,8	36,5		
Ouvriers qualifiés	20,2	20,8	21,1	21,6	22,1	21,7	13,8	14,5	14,8	16,0	16,2	16,4	17,0	17,6	17,9	18,9	19,1	18,9		
Ouvriers non qualifiés	10,2	8,7	8,8	9,0	10,0	9,2	13,2	12,0	15,4	14,3	14,1	14,5	11,7	10,3	12,1	11,6	12,1	12,0		
Ensemble des sorties																				
Cadres	4,8	7,3	8,5	7,1	4,6	7,1	6,8	9,9	11,9	11,2	7,1	9,8	6,0	8,8	10,4	9,4	6,1	8,6		
Professions intermédiaires	17,7	17,5	18,3	18,5	16,4	16,4	11,1	15,5	17,1	16,7	11,6	15,1	13,9	16,4	17,6	17,5	13,6	15,6		
Employés	41,4	38,1	39,5	40,7	42,3	39,3	41,6	34,8	36,5	36,1	42,4	37,3	41,5	36,2	37,8	38,1	42,4	38,1		
Ouvriers qualifiés	16,4	19,9	19,7	19,1	16,8	20,5	11,7	14,7	13,5	14,6	12,1	15,0	13,7	16,9	16,2	16,6	14,0	17,3		
Ouvriers non qualifiés	19,8	17,3	14,0	14,5	19,9	16,8	28,7	25,1	20,9	21,4	26,8	22,8	25,0	21,7	17,9	18,4	24,0	20,3		
dont :																				
Fins de contrat à durée déterminée																				
Cadres	2,4	5,2	6,7	5,6	2,3	5,0	2,4	4,3	4,8	5,2	2,5	4,1	2,4	4,6	5,5	5,4	2,4	4,4		
Professions intermédiaires	16,4	14,7	16,6	19,0	15,3	14,4	8,0	11,8	12,9	13,6	8,4	11,4	11,3	12,9	14,3	15,8	11,0	12,6		
Employés	44,0	40,9	44,7	44,9	45,3	43,1	46,9	40,5	47,1	44,3	48,6	44,4	45,7	40,7	46,2	44,5	47,3	43,9		
Ouvriers qualifiés	13,5	16,7	14,7	13,7	13,3	16,4	9,7	12,1	9,7	10,9	9,9	11,9	11,2	13,9	11,6	12,0	11,2	13,6		
Ouvriers non qualifiés	23,8	22,4	17,4	16,8	23,8	21,2	33,1	31,3	25,6	25,9	30,7	28,3	29,5	27,9	22,4	22,2	28,1	25,6		
Démissions																				
Cadres	7,0	8,1	7,5	6,3	6,4	6,5	14,3	16,1	17,0	15,6	13,0	14,2	10,5	11,9	11,7	10,5	9,6	10,1		
Professions intermédiaires	16,3	17,9	17,6	16,7	16,0	16,9	16,4	18,6	19,1	17,9	15,8	17,3	16,3	18,2	18,3	17,3	15,9	17,1		
Employés	39,5	37,5	38,0	39,0	40,0	38,0	34,0	32,9	30,7	32,0	36,1	33,3	36,8	35,4	34,7	35,8	38,1	35,8		
Ouvriers qualifiés	22,6	24,1	25,1	25,2	22,6	25,5	13,7	14,9	15,4	16,7	14,7	17,1	18,3	19,8	20,7	21,3	18,8	21,7		
Ouvriers non qualifiés	14,6	12,3	11,9	12,8	14,9	13,0	21,6	17,5	17,8	17,8	20,4	18,1	18,0	14,8	14,5	15,1	17,6	15,3		
Licenciements économiques																				
Cadres	11,2	12,1	13,8	11,5	11,9	11,1	14,5	13,6	14,4	16,5	16,7	15,1	12,9	12,8	14,1	13,9	14,3	13,3		
Professions intermédiaires	21,5	20,6	18,6	20,8	26,6	21,5	22,0	20,4	21,0	19,1	19,2	21,8	21,8	20,5	19,8	20,0	22,9	21,7		
Employés	28,0	26,4	27,8	23,3	24,7	27,3	16,6	16,0	15,6	15,6	14,4	16,1	22,0	21,5	21,6	19,6	19,5	21,2		
Ouvriers qualifiés	28,0	27,2	26,8	28,8	22,4	26,7	34,1	35,0	31,4	31,9	33,0	34,2	31,2	30,9	29,1	30,3	27,8	30,8		
Ouvriers non qualifiés	11,3	13,7	13,0	15,6	14,4	13,4	12,8	15,0	17,6	16,9	16,6	12,8	12,1	14,3	15,3	16,2	15,5	13,1		

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

tre –, dans le cas présent, il semble que la majorité des CDD commencés au quatrième trimestre 1999 courent toujours à la fin de celui-ci. L'autre hypothèse est la pratique croissante de transformation de CDD en CDI.

Les démissions deviennent la modalité principale de départ des salariés de la construction. Leur augmentation est très importante, surtout dans les petites structures : fin 1999, 42,3 % des départs font suite à une démission, contre 29,1 % fin 1998. Dans les grands établissements, on observe aussi une chute des licenciements éco-

nomiques : le taux de départ est deux fois moindre entre les troisième et quatrième trimestres 1999.

Un taux d'embauche record dans les petits établissements du tertiaire

Dans le tertiaire, le taux d'embauche atteint également une valeur record à la fin de l'année (12,7 %). Ceci est dû au dynamisme des petits établissements, lesquels regroupent la majorité des emplois du tertiaire. Au dernier trimestre 1999, le taux d'entrée y atteint 13,1 %.

Pourtant, le premier semestre avait connu une relative stabilité de la main-d'œuvre, avec même un ralentissement des embauches au deuxième trimestre. Mais à partir du troisième trimestre, où traditionnellement, durant cette période estivale, les flux de salariés sont importants, la mobilité reprend et s'accélère fortement en fin d'année.

La montée en flèche des recrutements concerne surtout les contrats à durée indéterminée : le taux d'entrée en CDI augmente de 3,18 % à 3,51 % entre le troisième et quatrième trimestre.

Tableau 3
Mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus
Structure par âge des entrants et sortants

Données brutes

En pourcentage

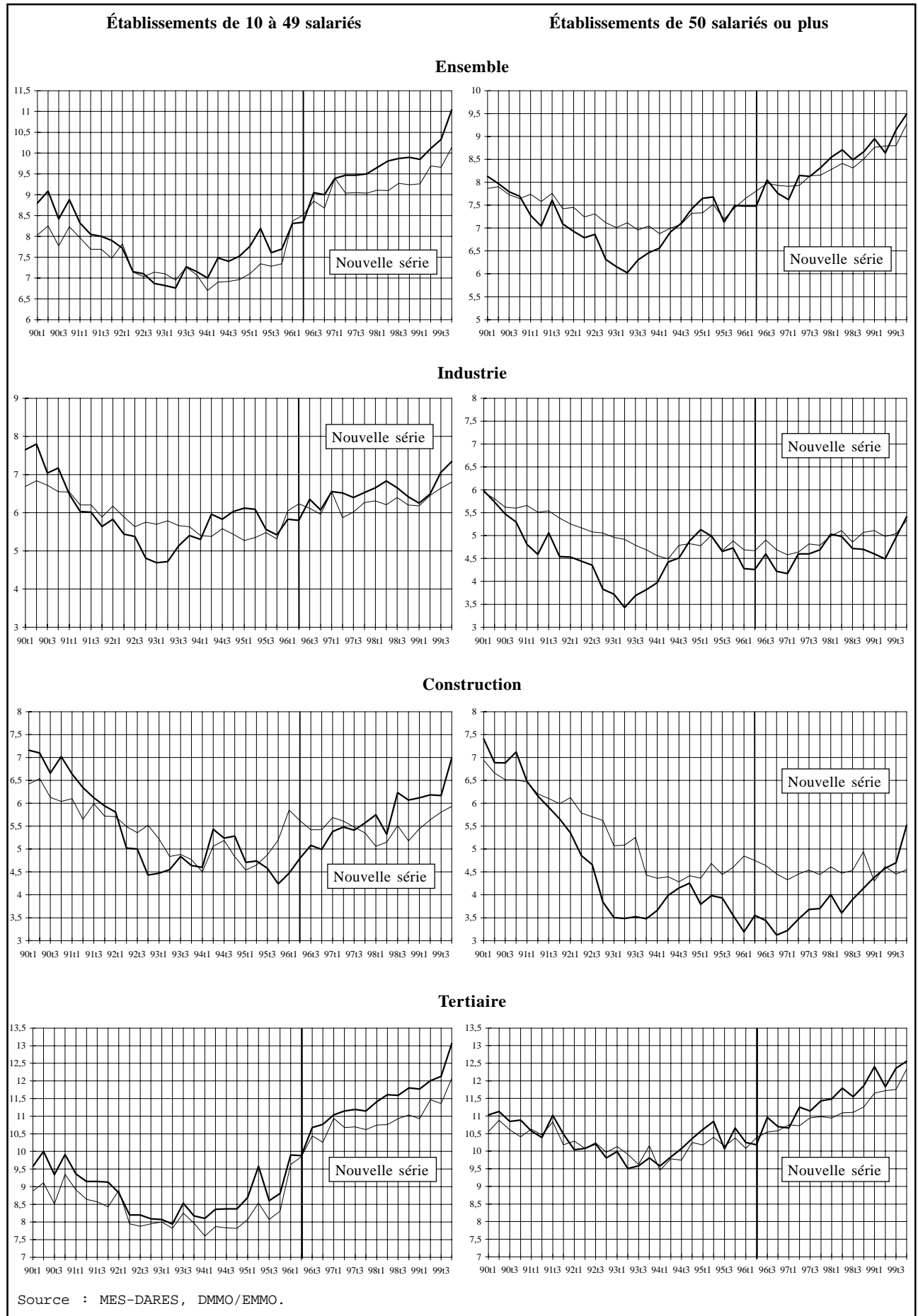
	Établis. de 10 à 49 salariés				Établis. de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements										
	1998		1999		1998		1999		1998		1999								
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T3	T4	T1	T2	T3	T4							
Ensemble des entrées																			
Moins de 25 ans	49,7	36,9	26,8	33,8	50,5	37,6	52,4	39,3	27,3	35,8	52,4	39,7	51,3	38,3	27,1	35,0	51,7	38,8	
25 à 49 ans	45,6	57,6	66,2	60,3	45,0	57,0	43,5	55,9	65,8	56,7	43,5	55,4	44,4	56,6	66,0	58,2	44,1	56,0	
50 ans et plus	4,7	5,5	7,1	6,0	4,5	5,5	4,0	4,8	6,9	7,5	4,1	4,9	4,3	5,1	7,0	6,9	4,3	5,1	
<i>dont :</i>																			
Contrats à durée déterminée																			
Moins de 25 ans	57,5	40,9	30,3	37,9	58,3	40,9	60,2	44,6	33,9	42,1	60,3	44,9	59,2	43,1	32,4	40,4	59,6	43,3	
25 à 49 ans	38,5	53,8	62,9	56,3	37,7	53,6	36,7	51,4	61,0	50,8	36,5	50,9	37,4	52,3	61,8	53,0	36,9	52,0	
50 ans et plus	4,0	5,4	6,8	5,7	4,0	5,5	3,1	4,0	5,1	7,2	3,2	4,2	3,4	4,6	5,8	6,6	3,5	4,7	
Contrats à durée indéterm.																			
Moins de 25 ans	32,5	32,6	23,2	26,9	33,0	33,9	29,1	31,0	19,8	23,3	30,0	33,6	30,6	31,8	21,4	25,0	31,4	33,7	
25 à 49 ans	62,2	62,6	70,4	67,4	61,8	61,3	66,4	64,5	73,0	70,5	65,3	62,2	64,5	63,6	71,8	69,0	63,7	61,8	
50 ans et plus	5,3	4,8	6,5	5,7	5,1	4,8	4,5	4,5	7,2	6,2	4,8	4,2	4,9	4,6	6,8	6,0	4,9	4,5	
Ensemble des sorties																			
Moins de 25 ans	47,1	28,7	23,7	26,5	47,3	29,8	50,5	30,0	24,6	25,6	50,0	30,8	49,2	29,5	24,2	26,0	49,0	30,4	
25 à 49 ans	45,9	61,3	65,4	63,9	45,8	60,1	41,8	57,5	62,1	60,5	42,2	56,6	43,4	59,0	63,4	61,9	43,6	58,0	
50 ans et plus	7,0	10,0	10,9	9,6	6,9	10,1	7,7	12,5	13,3	13,9	7,8	12,7	7,4	11,5	12,4	12,1	7,5	11,6	
<i>dont :</i>																			
Fins de contrat à durée déterminée																			
Moins de 25 ans	58,6	35,4	30,2	31,7	59,7	35,9	62,6	39,8	35,2	34,4	62,8	40,9	61,2	38,2	33,3	33,4	61,7	39,1	
25 à 49 ans	37,4	58,2	62,5	61,5	36,3	57,6	34,4	55,2	59,3	57,5	34,1	54,0	35,5	56,3	60,5	59,0	34,9	55,3	
50 ans et plus	3,9	6,4	7,3	6,8	4,0	6,6	3,0	5,0	5,5	8,0	3,1	5,1	3,3	5,5	6,1	7,6	3,4	5,6	
Démissions																			
Moins de 25 ans	33,3	28,0	23,6	26,7	33,7	30,0	31,4	25,8	19,6	22,5	32,7	26,9	32,3	26,9	21,7	24,7	33,2	28,5	
25 à 49 ans	62,1	67,0	71,0	68,3	61,7	65,2	64,3	69,2	74,5	71,6	63,3	68,6	63,3	68,1	72,7	69,9	62,5	66,8	
50 ans et plus	4,6	5,0	5,5	5,0	4,6	4,8	4,3	5,0	5,9	5,8	4,0	4,6	4,4	5,0	5,7	5,4	4,3	4,7	
Licenciements économiques																			
Moins de 25 ans	3,9	5,9	4,8	4,6	4,5	4,1	2,3	2,9	2,0	2,1	2,2	2,1	3,1	4,4	3,3	3,3	3,3	3,0	
25 à 49 ans	71,4	73,3	71,9	74,6	74,3	74,2	58,7	61,5	60,2	63,9	64,1	60,9	64,4	67,4	65,8	69,1	68,8	66,6	
50 ans et plus	24,6	20,8	23,3	20,8	21,1	21,7	39,0	35,6	37,9	34,0	33,7	37,1	32,6	28,2	30,9	27,6	27,9	30,5	

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE DE 1990 À 1999

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

— Taux d'entrée
— Taux de sortie



Le secteur tertiaire est le seul secteur qui connaît une augmentation des départs pour fin de CDD au dernier trimestre 1999. Celle-ci peut être consécutive au double phénomène d'accroissement des recrutements en CDD au cours de la période estivale, d'une part, et de l'allongement de leur durée moyenne, d'autre part. La vigueur du marché de l'emploi du secteur tertiaire se traduit également par une forte hausse des démissions de salariés au dernier trimestre 1999, principalement dans les petits établissements (+0,23 point par rapport au troisième trimestre).

De plus en plus d'employés et d'ouvriers qualifiés bénéficient d'embauches en CDI

La réduction de la mobilité des cadres, observée au début 1999, se poursuit au second semestre (tableau 2). Pourtant, en 1998, leurs mouvements s'étaient fortement amplifiés avec, notamment, une augmentation de leurs embauches sur CDI et de leurs démissions. Les catégories les plus qualifiées semblent donc être les premières bénéficiaires du retour de la croissance, mais ce phénomène se modifie lorsque la croissance s'installe durablement.

En fin d'année, ce sont les professions intermédiaires, les em-

ployés et les ouvriers qualifiés qui profitent le plus de la reprise des embauches. Fin 1999, la hausse des entrées en CDI bénéficie surtout aux employés : 36,5 % des nouveaux CDI leur sont proposés, contre 33,2 % fin 1998. Dans les grands établissements, le même constat se vérifie pour les ouvriers qualifiés et non qualifiés. Ces deux catégories représentent 30,9 % des embauches en CDI, contre 26,5 % un an plus tôt.

Ces conclusions sont confirmées par l'étude des départs de salariés. La situation des cadres sur le marché de l'emploi n'est plus aussi favorable puisque leur part dans les démissions continue à diminuer, passant de 11,9 % au dernier trimestre 1998 à 10,1 % un an plus tard. Par contre, les catégories les moins qualifiées sont plus représentées dans les démissions et moins dans les licenciements économiques.

Les jeunes profitent le plus de la croissance du second semestre 1999

La mobilité des salariés de moins de 25 ans s'accroît en fin d'année 1999. Leur part dans les entrées augmente (tableau 3). En particulier 33,7 % des embauches sur CDI leur sont attribuées, contre 31,8 % un an plus tôt, et dans les grands établissements ce taux varie même de 31,0 % à 33,6 % en un an.

La part des jeunes dans les sorties s'accroît également, avec une hausse plus importante dans les petits établissements. Les jeunes prennent une place de plus en plus grande dans les démissions : + 2 points en un an dans les petites structures et + 1,1 point dans les grandes pour le quatrième trimestre. De plus, leur poids dans les licenciements économiques a fortement diminué. La hausse du taux de sortie pour fin de CDD est modérée, du fait notamment de la stabilité des embauches sur ce type de contrat.

L'amélioration de la situation des salariés de 50 ans ou plus, observée au cours du premier semestre 1999, ne se confirme pas au deuxième semestre : leurs recrutements sont restés stables. Par ailleurs, leur place dans les licenciements économiques a progressé de 2,3 points et, dans les démissions, elle a régressé de 0,3 point. La seconde moitié de l'année est en général très bénéfique aux jeunes salariés, du fait de leur forte présence sur le marché de l'emploi au cours de la période estivale.

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

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 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 Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <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.