

P REMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE dans les établissements de 10 salariés ou plus AU PREMIER SEMESTRE 1998

Au quatrième trimestre 1997, le marché de l'emploi avait enregistré une reprise très forte des recrutements. Le début de 1998 s'inscrit dans cette tendance. Au deuxième trimestre, des signes de ralentissement apparaissent toutefois, particulièrement dans les grands établissements de l'industrie et de la construction.

Les petits établissements du tertiaire réduisent eux aussi leurs embauches au deuxième trimestre, notamment en CDD. Les recrutements directs en CDI se font plus nombreux dans les grands établissements, dont beaucoup sont soucieux de reconstituer leur noyau de salariés permanents. Les démissions progressent et les licenciements économiques sont en repli.

Au niveau des recrutements, le premier semestre 1998 est favorable aux salariés qualifiés, ouvriers et surtout cadres. En effectifs absolus, on embauche désormais en CDI plus de cadres que d'ouvriers non qualifiés. Les jeunes voient leur part continuer à se réduire, même si cette baisse ne concerne que les grands établissements.

La fin de l'année 1997 avait connu une très vive reprise du marché de l'emploi. Dans les établissements de 10 salariés ou plus, le taux de rotation des effectifs était passé, en données corrigées des variations saisonnières (CVS), de 7,9 % au troisième trimestre à 8,7 % au dernier trimestre (1). Le début de 1998 se situe dans le prolongement de cette tendance, avec un taux de rotation de 8,8 % puis de 8,9 % sur les deux premiers trimestres.

(1) - L'ensemble des résultats présentés ici sont issus du nouveau dispositif de suivi des mouvements de main-d'oeuvre. La DARES réalise désormais la fusion des données qu'elle produit à partir de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre réalisée par le Ministère de l'emploi et de la solidarité auprès des établissements de 10 à 49 salariés (EMMO), et des données produites par l'INSEE à partir des déclarations mensuelles de mouvements de main-d'oeuvre (DMMO) remplies par la totalité des établissements de 50 salariés ou plus et collectées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité.



Ce plus grand dynamisme n'est cependant perceptible qu'au niveau des départs de salariés. Le taux de sortie continue à augmenter alors que le taux d'entrée plafonne à 9,1 % par trimestre (2). En conséquence, le rythme de création nette d'emplois s'est nettement ralenti au printemps 1998 si l'on se réfère à la source « mouvements de main-d'oeuvre », qui ne prend pas l'intérêt en compte et dont le champ exclut les établissements de moins de 10 salariés.

Ralentissement dans l'industrie et la construction

L'inflexion conjoncturelle du début de l'année 1998 est plus ou moins marquée selon le secteur d'activité et la taille des établissements. Le tertiaire est tendanciellement créateur d'emplois et certaines de ses composantes bénéficient de circonstances particulièrement favorables. Il en est ainsi des secteurs de l'information et de la

communication, où les avancées technologiques récentes sont fortement porteuses pour l'emploi. Le commerce, quant à lui, tire parti du niveau élevé de la consommation des ménages. Globalement, le ter-

(2) - Pour un trimestre donné, les taux d'entrée et de sortie sont respectivement les rapports des nombres d'entrées et de sorties à l'effectif de début de trimestre. Le taux de rotation est la demi-somme de ces deux taux.

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

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			
	1997		1998		1997		1998		1997		1998	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Ensemble des entrées	9,0	9,7	9,9	9,6	7,3	8,7	8,5	8,7	7,9	9,1	9,0	9,1
Industrie	6,2	6,4	6,9	6,7	4,2	4,9	5,0	4,6	4,7	5,3	5,5	5,2
Construction	5,7	5,2	5,5	5,1	3,5	3,6	4,1	3,4	4,7	4,5	4,9	4,4
Transports, commerces, services	10,5	11,4	11,8	11,5	9,9	11,7	11,5	12,1	10,2	11,6	11,6	11,8
<i>dont :</i>												
Contrats à durée déterminée	5,6	6,9	6,6	6,0	5,1	5,9	5,9	5,8	5,3	6,3	6,2	5,9
Industrie	3,9	4,8	4,6	4,2	2,8	3,3	3,4	3,2	3,0	3,7	3,8	3,5
Construction	3,8	3,6	3,5	3,2	1,8	1,6	1,7	1,5	2,8	2,7	2,8	2,5
Transports, commerces, services	6,4	8,1	7,8	7,1	6,6	8,1	8,3	8,4	6,5	8,1	8,1	7,9
Contrats à durée indéterminée	2,4	2,5	2,7	2,6	1,6	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0	2,1	2,1
Industrie	1,6	1,7	1,9	1,8	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1	1,1	1,3	1,3
Construction	1,3	1,6	1,7	1,5	1,2	1,3	1,6	1,5	1,2	1,4	1,6	1,5
Transports, commerces, services	2,9	3,0	3,2	3,1	2,2	2,1	2,3	2,4	2,5	2,5	2,6	2,7
Ensemble des sorties	8,6	8,8	9,1	9,1	7,5	7,8	8,3	8,6	7,8	8,2	8,6	8,8
Industrie	6,0	6,3	6,0	6,0	4,5	4,7	4,9	5,1	4,8	5,1	5,2	5,3
Construction	5,5	5,4	4,8	4,9	4,3	4,4	4,6	4,6	4,9	5,0	4,7	4,8
Transports, commerces, services	9,9	10,3	11,0	10,9	9,9	10,7	11,1	11,3	9,9	10,5	11,0	11,2
<i>dont :</i>												
Fins de contrat à durée déterminée	3,8	4,9	4,9	4,8	3,8	4,4	5,1	5,2	3,8	4,6	5,0	5,0
Industrie	2,5	3,4	2,7	2,7	2,0	2,4	2,5	2,4	2,1	2,6	2,5	2,5
Construction	1,8	2,1	1,8	1,8	1,1	1,0	0,9	0,9	1,5	1,6	1,5	1,4
Transports, commerces, services	4,6	5,9	6,2	5,9	5,5	6,3	7,2	7,2	5,1	6,1	6,8	6,7
Démissions	1,8	2,0	2,0	2,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6
Industrie	1,1	1,3	1,4	1,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8
Construction	1,3	1,5	1,5	1,6	0,8	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2	1,3	1,3
Transports, commerces, services	2,1	2,3	2,4	2,4	1,6	1,5	1,6	1,7	1,8	1,8	1,9	2,0
Licenciements économiques	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2
Industrie	0,5	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,2	0,4	0,4	0,4	0,3
Construction	0,5	0,3	0,3	0,3	0,5	0,5	0,3	0,4	0,5	0,4	0,3	0,4
Transports, commerces, services	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Taux de rotation	8,8	9,3	9,5	9,4	7,4	8,3	8,4	8,7	7,9	8,7	8,8	8,9
Industrie	6,1	6,4	6,5	6,3	4,4	4,8	4,9	4,9	4,8	5,2	5,3	5,2
Construction	5,6	5,3	5,1	5,0	3,9	4,0	4,4	4,0	4,8	4,8	4,8	4,6
Transports, commerces, services	10,2	10,9	11,4	11,2	9,9	11,2	11,3	11,7	10,1	11,1	11,3	11,5

Source: MES-DARES, DMMO/EMMO.

taire maintient en début d'année le rythme d'embauche de la fin 1997, et enregistre même une légère progression au deuxième trimestre avec un taux d'entrée de 11,8 %. Les inflexions conjoncturelles sont aujourd'hui beaucoup plus fortement ressenties dans l'industrie et dans la construction. Au premier trimestre, chacun de ces deux secteurs enregistre une poursuite de l'accélération des embauches. Au deuxième trimestre, en revanche, le ralentissement est très net : le taux

d'entrée perd 0,3 point dans l'industrie et 0,5 point dans la construction, alors que le taux de sortie augmente.

En règle générale, les petits établissements sont plus réactifs que les grandes unités aux fluctuations de l'activité. Une partie d'entre eux sont en effet dépendants de grandes entreprises par le jeu de la filialisation ou de la sous-traitance. D'autres voient leurs marges de manoeuvre restreintes par une as-

se financière plus fragile et se trouvent assez vite contraints, en cas de ralentissement de la demande, de réduire leurs effectifs permanents. A contrario, une dimension plus grande offre davantage d'opportunités de redéploiements internes du personnel, lesquels s'inscrivent dans un temps plus long dans la mesure où ils font intervenir des procédures codifiées et plus lourdes. Enfin, il s'avère difficile de raisonner ici toutes choses égales par ailleurs : la petite industrie est par exemple

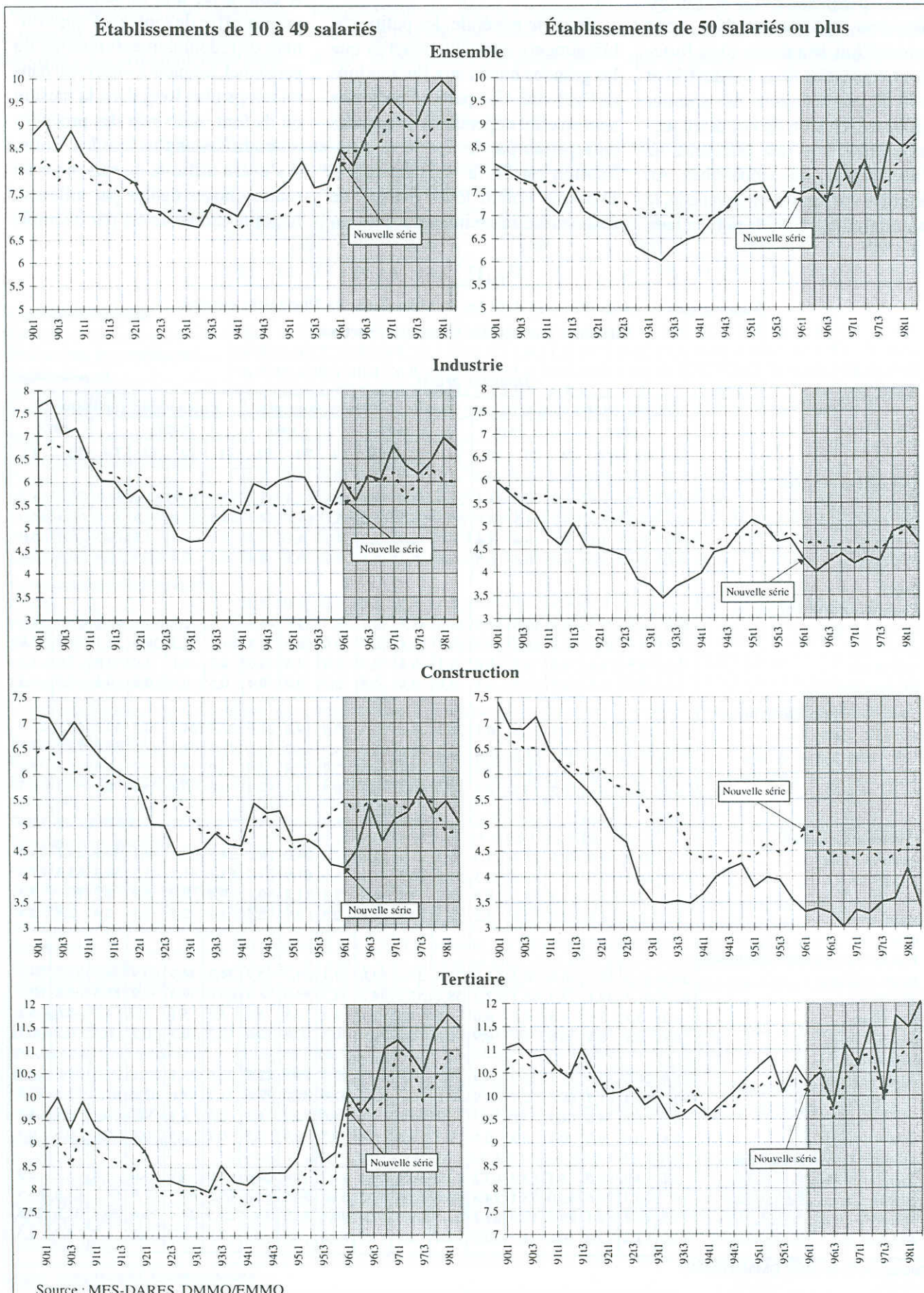
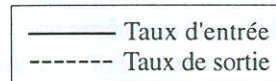
Tableau 2
Mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus
Structure par âge des entrants et sortants

	<i>Données brutes</i>																<i>En pourcentage</i>			
	Établis. de 10 à 49 salariés								Établis. de 50 salariés ou plus								Ensemble des établissements			
	1997				1998				1997				1998				1997		1998	
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T1	T2	T3	T4	T1	T2		
Ensemble des entrées																				
moins de 25 ans	26,7	33,2	48,6	36,7	26,5	33,4	28,5	39,1	53,2	40,6	27,3	37,2	27,7	36,8	51,4	38,9	27,0	35,7		
25 à 49 ans	66,4	60,9	47,0	58,2	66,5	60,7	64,9	56,0	43,0	55,1	66,1	57,7	65,5	57,9	44,6	56,4	66,3	58,9		
50 à 59 ans	6,4	5,3	4,1	4,7	6,4	5,4	6,0	4,5	3,5	4,1	6,1	4,7	6,2	4,8	3,7	4,3	6,2	5,0		
60 ans et plus	0,6	0,5	0,4	0,4	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,5	0,4	0,6	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4		
dont :																				
Contrats à durée déterminée																				
moins de 25 ans	30,8	36,9	55,7	40,5	30,3	37,5	35,0	45,4	60,4	45,7	33,6	44,2	33,3	42,2	58,7	43,6	32,3	41,6		
25 à 49 ans	63,1	57,4	40,3	54,4	63,1	57,0	60,4	50,8	36,7	50,6	61,6	51,8	61,5	53,3	38,0	52,1	62,2	53,8		
50 à 59 ans	5,5	5,1	3,6	4,6	5,9	5,0	4,2	3,4	2,6	3,4	4,4	3,7	4,7	4,1	3,0	3,9	5,0	4,2		
60 ans et plus	0,6	0,6	0,4	0,5	0,7	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4		
Contrats à durée indéterminée																				
moins de 25 ans	21,7	25,7	31,3	30,5	22,1	26,1	20,3	24,0	29,5	30,9	19,6	21,9	21,0	24,7	30,4	30,7	20,7	23,9		
25 à 49 ans	70,8	68,7	63,4	64,7	71,1	68,2	72,3	70,6	65,7	64,9	74,2	72,8	71,6	69,7	64,6	64,8	72,7	70,6		
50 à 59 ans	7,0	5,2	4,9	4,6	6,4	5,5	6,8	5,1	4,5	3,9	5,8	4,9	6,9	5,1	4,7	4,3	6,1	5,2		
60 ans et plus	0,6	0,4	0,4	0,2	0,5	0,2	0,6	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,6	0,4	0,3	0,2	0,5	0,3		
Ensemble des sorties																				
moins de 25 ans	23,6	25,7	45,8	29,6	23,4	25,5	25,2	27,1	51,1	31,3	24,0	26,2	24,5	26,5	49,1	30,6	23,7	25,9		
25 à 49 ans	65,3	64,1	47,0	60,7	65,5	64,3	61,5	60,3	41,1	56,6	61,9	61,2	63,1	61,8	43,3	58,3	63,3	62,4		
50 à 59 ans	8,3	7,9	5,5	7,4	8,5	8,0	10,2	9,8	6,2	9,7	11,2	10,1	9,4	9,0	5,9	8,7	10,1	9,3		
60 ans et plus	2,8	2,4	1,8	2,3	2,7	2,2	3,1	2,8	1,6	2,5	2,9	2,5	3,0	2,7	1,7	2,4	2,8	2,4		
dont :																				
Fins de contrat à durée déterminée																				
moins de 25 ans	30,5	31,3	56,9	36,6	30,3	31,0	36,4	37,0	63,0	41,1	34,7	35,7	34,2	34,9	60,9	39,3	33,1	34,0		
25 à 49 ans	62,5	61,7	39,1	57,3	62,3	62,2	58,4	57,9	34,2	54,3	59,9	58,9	60,0	59,3	35,9	55,5	60,8	60,1		
50 à 59 ans	6,2	6,2	3,5	5,5	6,6	6,0	4,6	4,5	2,5	4,2	4,8	4,8	5,2	5,1	2,9	4,7	5,5	5,2		
60 ans et plus	0,8	0,9	0,4	0,6	0,9	0,9	0,6	0,6	0,3	0,4	0,6	0,6	0,7	0,7	0,3	0,5	0,7	0,7		
Démissions																				
moins de 25 ans	23,4	26,2	33,5	28,1	22,9	25,9	20,5	23,9	32,7	27,4	19,5	22,8	22,0	25,1	33,1	27,7	21,2	24,4		
25 à 49 ans	70,0	68,4	61,5	66,9	72,1	68,9	73,6	70,8	62,8	67,9	75,0	72,6	71,7	69,6	62,2	67,4	73,5	70,7		
50 à 59 ans	5,8	4,8	4,6	4,3	4,5	4,7	5,1	4,7	4,1	4,3	4,9	4,2	5,5	4,8	4,3	4,3	4,7	4,4		
60 ans et plus	0,8	0,6	0,5	0,7	0,5	0,5	0,7	0,5	0,4	0,5	0,6	0,5	0,7	0,5	0,4	0,6	0,5	0,5		
Licenciements économiques																				
moins de 25 ans	5,1	4,9	5,0	5,1	3,3	3,2	3,0	3,1	3,1	2,7	1,4	2,6	4,0	3,9	4,0	3,8	2,2	2,9		
25 à 49 ans	75,7	75,3	74,6	76,0	75,1	74,8	62,0	65,4	62,5	54,1	50,9	60,0	68,5	69,9	67,9	64,1	61,8	66,9		
50 à 59 ans	17,9	18,7	19,1	18,2	19,9	21,2	32,5	29,3	32,6	40,6	44,9	35,4	25,5	24,4	26,6	30,4	33,6	28,8		
60 ans et plus	1,2	1,2	1,3	0,6	1,7	0,8	2,5	2,1	1,8	2,6	2,9	2,0	1,9	1,7	1,6	1,7	2,3	1,5		

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE DE 1990 À 1998

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



bien différente de la grande par sa composition même en termes d'activités détaillées. Les mouvements de main-d'oeuvre, quatre fois plus importants dans l'agro-alimentaire que dans l'industrie automobile, y connaissent des à-coups plus marqués.

Cette différence de sensibilité à la conjoncture se vérifie une nouvelle fois en 1998 pour le tertiaire, où les embauches diminuent au deuxième trimestre dans les établissements de 10 à 49 salariés alors qu'elles continuent d'augmenter dans les établissements de 50 salariés ou plus. Il n'en va pas tout à fait de même pour les autres secteurs. Au deuxième trimestre, l'industrie et la construction voient leurs taux d'entrée diminuer à la fois dans les grandes et dans les petites unités. Mais cette baisse est de 0,4 et 0,7 point dans les grands établissements contre respectivement 0,2 et 0,4 point dans les petits. A ce stade, les suppressions d'emplois dans les établissements de 50 salariés ou plus réapparaissent pour l'industrie et sont à nouveau de grande ampleur pour la construction. Les créations d'emplois demeurent au contraire significatives dans les établissements de 10 à 49 salariés de ces deux secteurs.

Le développement du recours au CDD comme à l'intérim accentue le cycle court de l'emploi

Le quatrième trimestre 1997 a donné son impulsion à la croissance de l'emploi. A l'automne 1997, le taux d'embauche en CDD dans le tertiaire bondit de 6,5 % à 8,1 %. Dans les petits établissements de ce secteur, les recrutements en CDD ralentissent dès le début de 1998. Par contre, ils poursuivent sur leur lancée dans les grands établissements. L'évolution est assez com-

parable dans l'industrie, où ils ralentissent toutefois dans les grands établissements au printemps. Dans la construction, les embauches en CDD décroissent pratiquement tout au long de la période étudiée.

Les entrants en CDD d'un trimestre sont pour une bonne part les sortants du trimestre suivant. En cas de ralentissement marqué de l'activité, la correction apportée par les gestionnaires du personnel peut jouer sur la réduction des embauches, mais aussi sur la requalification moins fréquente du contrat des embauchés récents, qui sortent alors en plus grand nombre. Le recours accru aux contrats précaires donne un caractère plus immédiat aux répercussions sur l'emploi des chocs conjoncturels. Dans la phase initiale d'une reprise de l'activité, cela peut tendre à accentuer l'impression d'un enrichissement – bien réel au demeurant – de la croissance en emploi.

Si les recrutements en CDD se font moins nombreux, les embauches en CDI résistent mieux. Certaines entreprises ressentent la nécessité, après plus d'un an de progression ininterrompue de leur activité, de reconstituer ou de développer le noyau de leurs salariés en contrat durable. Dans les grands établissements, les embauches en CDI s'accroissent de façon régulière. Dans les petits établissements de chacun des secteurs, un ralentissement intervient en revanche au deuxième trimestre.

Globalement, et même si elle s'est ralentie, la croissance de l'emploi demeure forte au premier semestre 1998. Elle offre aux salariés des opportunités accrues. Le taux de démission, dont les fluctuations sont habituellement de très faible ampleur, est en augmentation continue sur les quatre derniers trimestres. Ce bon climat est complété par la baisse confirmée des licenciements économiques.

Place accrue des cadres sur le marché du travail

Au premier semestre 1998, la part des cadres dans les embauches, mais aussi dans les départs de salariés, est en forte augmentation par rapport à la même période de 1997. Cela se vérifie sur les entrées en CDD, mais plus encore sur les entrées en CDI où la part des cadres augmente de 2 points sur le semestre. Les ouvriers qualifiés accroissent eux aussi leur part dans les embauches mais seulement au premier trimestre. La part des ouvriers non qualifiés s'est au contraire nettement restreinte. Au début de l'année 1998, ils représentent une entrée sur quatre en CDD et une entrée sur huit en CDI : le nombre des embauches directes en CDI est aujourd'hui nettement plus élevé pour les cadres que pour les ouvriers non qualifiés alors que les embauches en CDD sont dans un rapport de un à cinq pour ces deux catégories.

L'amélioration conjoncturelle bénéficie donc surtout aux catégories les plus qualifiées, ce que confirme la part croissante des cadres dans les démissions. Cadres et ouvriers qualifiés demeurent par ailleurs les premiers touchés par les licenciements économiques.

Diminution de la part des jeunes dans les embauches des grands établissements

La part des jeunes dans les embauches continue à diminuer, la baisse étant de l'ordre d'un point sur ce premier semestre par rapport au premier semestre 1997 et portant aussi bien sur les entrées en CDD qu'en CDI. L'allongement de la scolarité a été jusqu'à présent la cause principale de cette évolution. Les difficultés d'insertion des travailleurs non qualifiés sont elles

aussi et de plus en plus un paramètre déterminant : une reprise très forte de l'activité peut permettre à ce réservoir important de main-d'œuvre d'alimenter plus largement le marché des emplois durables alors que c'est principalement dans

l'intérim que les jeunes non qualifiés trouvent aujourd'hui des possibilités accrues d'accéder au monde du travail. Pour l'heure, la suppression du Service national n'affecte encore que deux classes d'âge, et son rôle n'est guère per-

ceptible. Ses effets devraient être plus importants dans les années à venir.

La baisse de la part des jeunes dans les recrutements ne concerne que les grands établissements. Dans

Tableau 3
Mouvements de main-d'œuvre 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									
	1997				1998				1997				1998					
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2		
Ensemble des entrées																		
Cadres	8,2	6,3	4,9	6,7	8,5	6,9	11,0	8,1	7,0	9,2	12,4	9,4	9,8	7,3	6,1	8,0	10,7	8,3
Professions intermédiaires	19,5	15,9	17,7	19,1	19,3	15,6	16,7	13,6	11,2	14,7	16,8	13,9	18,0	14,6	13,9	16,7	17,9	14,6
Employés	36,7	40,4	39,1	40,4	36,8	41,2	34,9	37,4	39,9	40,0	33,6	38,3	35,7	38,7	39,6	40,2	35,0	39,6
Ouvriers qualifiés	19,4	20,0	16,5	17,9	20,7	20,2	12,9	13,3	11,7	12,7	13,5	13,1	15,9	16,1	13,7	15,1	16,7	16,1
Ouvriers non qualifiés	16,2	17,4	21,8	16,0	14,7	16,1	24,4	27,6	30,3	23,4	23,8	25,4	20,7	23,3	26,7	20,0	19,7	21,3
<i>dont :</i>																		
Contrats à durée déterminée																		
Cadres	5,7	4,3	2,8	4,6	5,9	4,4	4,6	3,4	2,8	4,3	5,0	3,7	5,0	3,8	2,8	4,4	5,4	4,0
Professions intermédiaires	17,3	13,5	15,3	16,9	16,9	13,1	13,2	10,4	8,3	11,7	13,7	11,1	15,0	11,7	11,1	14,0	15,0	11,9
Employés	39,6	41,7	40,5	42,2	39,4	43,4	40,1	41,1	43,4	44,9	39,2	42,6	39,9	41,3	42,2	43,7	39,3	42,9
Ouvriers qualifiés	19,1	20,1	15,9	17,0	20,1	19,9	12,8	13,3	11,3	12,2	13,5	12,9	15,5	16,0	13,1	14,3	16,3	15,8
Ouvriers non qualifiés	18,3	20,4	25,4	19,4	17,8	19,2	29,3	31,8	34,2	26,9	28,6	29,7	24,5	27,2	30,7	23,7	23,9	25,4
Contrats à durée indéterminée																		
Cadres	11,5	10,5	10,5	10,3	12,3	11,3	19,8	19,3	21,9	20,3	22,9	22,6	15,7	15,0	16,2	15,3	17,6	17,0
Professions intermédiaires	23,0	21,7	21,8	23,1	22,1	20,2	21,4	20,9	20,8	21,6	21,2	19,7	22,2	21,3	21,3	22,4	21,6	19,9
Employés	33,8	36,6	37,9	37,2	33,5	37,3	27,6	29,1	28,8	29,7	25,6	28,0	30,7	32,7	33,4	33,4	29,6	32,6
Ouvriers qualifiés	20,0	20,9	19,4	20,0	22,3	21,6	14,1	14,4	14,0	14,0	14,3	14,6	17,0	17,5	16,7	17,0	18,3	18,1
Ouvriers non qualifiés	11,7	10,3	10,4	9,3	9,8	9,6	17,2	16,3	14,4	14,3	16,0	15,1	14,5	13,4	12,4	11,8	12,9	12,4
Ensemble des sorties																		
Cadres	8,5	7,5	4,8	6,8	9,0	8,3	10,8	9,9	6,3	9,1	11,6	10,7	9,8	8,9	5,7	8,1	10,5	9,7
Professions intermédiaires	18,7	19,7	18,0	17,3	18,9	18,6	16,9	17,0	11,4	14,8	16,9	16,7	17,7	18,1	14,1	15,9	17,7	17,5
Employés	38,1	38,2	39,8	38,0	37,9	40,1	36,1	35,1	40,9	34,5	35,5	36,1	37,0	36,4	40,4	36,1	36,5	37,8
Ouvriers qualifiés	19,9	19,5	16,4	19,7	20,6	19,1	13,9	13,8	12,3	14,8	13,7	14,1	16,5	16,2	14,0	17,0	16,7	16,2
Ouvriers non qualifiés	14,7	15,2	21,0	18,3	13,6	13,9	22,3	24,1	29,2	26,8	22,4	22,3	19,0	20,4	25,8	23,0	18,6	18,7
<i>dont :</i>																		
Fins de contrat à durée déterminée																		
Cadres	6,8	6,7	2,8	4,4	7,3	6,9	4,5	4,6	2,5	4,1	5,1	5,2	5,4	5,4	2,6	4,2	5,9	5,8
Professions intermédiaires	17,4	19,7	15,9	14,0	17,8	18,9	12,4	13,8	8,1	10,7	12,9	14,1	14,4	16,1	11,1	12,1	14,8	16,0
Employés	43,4	42,0	43,1	41,3	43,1	44,0	46,1	42,7	45,9	40,1	45,0	43,7	45,0	42,4	44,8	40,6	44,2	43,8
Ouvriers qualifiés	15,3	14,2	14,0	16,5	15,8	13,9	10,6	10,1	10,5	12,5	10,2	10,6	12,5	11,7	11,8	14,2	12,4	11,9
Ouvriers non qualifiés	17,0	17,5	24,3	23,8	16,1	16,2	26,3	28,7	33,0	32,7	26,9	26,5	22,6	24,3	29,7	28,9	22,6	22,5
Démissions																		
Cadres	6,8	6,8	6,0	7,4	8,5	7,3	14,5	12,9	12,6	14,2	16,6	14,9	10,3	9,7	9,2	10,5	12,2	10,8
Professions intermédiaires	19,1	16,7	18,3	20,0	17,3	15,7	20,2	19,1	16,0	18,6	18,9	17,8	19,6	17,9	17,2	19,4	18,0	16,7
Employés	37,5	38,5	37,8	36,4	35,5	39,1	30,5	32,7	34,5	32,8	30,8	33,0	34,3	35,7	36,2	34,7	33,3	36,2
Ouvriers qualifiés	22,9	23,9	21,1	23,1	25,6	25,2	13,5	14,6	13,4	13,6	14,5	15,1	18,7	19,4	17,4	18,7	20,5	20,5
Ouvriers non qualifiés	13,7	14,1	16,7	13,1	13,1	12,7	21,4	20,8	23,4	20,9	19,2	19,2	17,2	17,3	19,9	16,6	15,8	15,7
Licenciements économiques																		
Cadres	11,0	9,3	11,5	12,4	12,9	11,1	14,3	13,3	14,0	12,4	12,7	14,0	12,6	11,4	12,8	12,4	12,8	12,6
Professions intermédiaires	17,9	20,1	21,8	18,9	17,9	21,3	20,9	19,3	21,3	21,9	19,3	20,2	19,4	19,7	21,6	20,5	18,6	20,8
Employés	26,2	24,5	26,4	27,3	28,0	25,9	15,5	15,8	15,8	14,7	15,0	17,7	20,9	20,1	20,8	20,8	21,2	21,8
Ouvriers qualifiés	32,8	32,4	27,9	30,1	29,9	31,0	29,8	30,2	26,9	34,8	31,7	32,0	31,3	31,3	27,4	32,5	30,9	31,5
Ouvriers non qualifiés	12,1	13,7	12,3	11,3	11,2	10,6	19,6	21,4	22,1	16,3	21,3	16,0	15,8	17,6	17,4	13,8	16,5	13,4

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

les petites unités, le deuxième trimestre semble un peu plus favorable aux jeunes que le deuxième trimestre 1997. Il n'en demeure pas moins que les grands établissements sont ceux qui leur accordent le plus de place dans les embauches.

A l'autre extrémité de la pyramide des âges, les salariés de 50 à

59 ans, dont les effectifs et le degré moyen d'employabilité augmentent fortement avec l'arrivée des baby-boomers, accroissent quelque peu leur part dans les embauches. Cette tranche d'âge est particulièrement touchée par les licenciements économiques. En définitive, les salariés d'âge moyen (25 à 49 ans) connaissent une amélioration relative de

leur place dans les mouvements de main-d'oeuvre.

Pierre-Alain AUDIRAC,
Nadine BARTHELEMY,
Olivier VAZEILLE
(DARES).

MÉTHODOLOGIE

Les données sur les mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés et plus sont issues de deux sources statistiques distinctes.

La Déclaration Mensuelle de Mouvements de Main-d'Oeuvre (DMMO) : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent.

L'Enquête sur les Mouvements de Main-d'Oeuvre (EMMO) : chaque trimestre, la DARES interroge par un sondage au quart (étendu à la moitié dans certaines régions) les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif.

Le champ couvert est celui du secteur privé industriel et commercial. Sont en particulier exclus les administrations, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics, les établissements relevant de la Défense Nationale et les établissements de travail temporaire. Les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main-d'oeuvre.

Depuis 1996, la liste des établissements à interroger est tirée d'OCEDAR, outil de coordination des enquêtes de la DARES, étroitement lié au répertoire SIRENE de l'INSEE. Ce nouvel outil remplace FEE, fichier des entreprises et des établissements, propre au Ministère du travail. Jusqu'en 1995, les deux sources DMMO et EMMO étaient exploitées séparément. Depuis le premier trimestre 1996, les fichiers issus des deux sources peuvent faire l'objet d'une fusion sans double compte, avec un redressement des non-réponses selon des principes communs.

La DARES publie désormais des résultats fusionnés sur l'ensemble des établissements de 10 salariés 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 :

- Pour les établissements de 50 salariés et plus (DMMO), le changement est la conséquence de l'introduction de coefficients de redressement des non-réponses.

Les exploitations trimestrielles opérées jusqu'à présent à partir des DMMO ne retenaient que les établissements qui avaient répondu de façon cohérente aux trois mois du trimestre, sans effectuer de redressement. Dans le nouveau dispositif, les non-répondants partiels (ceux qui ont répondu à un ou deux mois dans le trimestre) sont conservés et leurs données pour les mois manquants estimées. De plus, des coefficients de redressement par strate (naf16*région) sont utilisés pour tenir compte des établissements n'ayant envoyé aucune déclaration dans le trimestre. En effet, si la déclaration mensuelle est en principe obligatoire pour tous les établissements, le taux de réponse exploitable varie selon les régions et les activités.

Cette méthode a l'avantage de prendre en compte l'ensemble des réponses aux DMMO, et de rendre aux régions et aux activités leur poids véritable dans les résultats. Elle met notamment un terme à la sous-représentation chronique du secteur des services et de la région Ile-de-France, pour lesquels les taux de réponse sont traditionnellement inférieurs au taux moyen.

- Pour les établissements de 10 à 49 salariés (EMMO), les non-réponses étaient déjà redressées dans l'ancien système. La rupture résulte en premier lieu du gain de qualité très important réalisé sur la base de sondage, l'ancien fichier FEE devenant notoirement incomplet sur les établissements de 10 à 19 salariés. En second lieu, le nouveau questionnaire EMMO fait apparaître clairement les contrats aidés dans les différents types de contrats à déclarer. Cette précision permet aux établissements interrogés de ne pas omettre certains de ces contrats dans leur déclaration. Ce changement explique le brutal accroissement du nombre de contrats déclarés au premier trimestre 1996 par rapport au niveau de 1995.

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