

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE EN CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE EN 1999

En 1999, deux embauches sur trois ont été réalisées sous forme de contrats à durée déterminée (CDD). Les fins de CDD sont à l'origine de plus de la moitié des sorties de l'emploi. Le secteur tertiaire, traditionnellement à forte rotation de main-d'œuvre, est celui qui recrute le plus en CDD. Cependant, avec la reprise économique, l'embauche en contrat à durée déterminée est devenue moins fréquente. Le recul est davantage marqué dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les grands.

Les emplois en CDD sont de courte durée. Ils durent en moyenne deux mois et demi et la majorité dure moins d'un mois. La durée moyenne est plus élevée dans la construction, dans certains secteurs industriels ainsi que dans les plus grands établissements, également moins utilisateurs de CDD.

La durée des CDD varie également selon les saisons, la période estivale concentrant les CDD les plus courts.

Les recrutements en CDD sont légion dans le tertiaire

En 1999, les contrats courts (1), hors intérim, représentent une part très importante des embauches sur le marché du travail : deux entrées sur trois s'effectuent sur contrat à durée déterminée (tableau 1). Le tertiaire est le plus grand utilisateur, avec en particulier le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale et celui des administrations (2). Viennent ensuite

(1) - Les contrats courts sont les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, les contrats initiative-emploi et les contrats emploi-solidarité ; les contrats d'intérim n'en font pas partie. Par commodité, ces contrats courts seront globalement désignés dans le texte sous le terme CDD.

(2) - Ces secteurs ne comprennent ici que les établissements du champ concurrentiel hors agriculture (voir encadré 1). Sur le total des entrées de salariés d'un trimestre, environ 20 % s'effectuent dans le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale et 3 % dans le secteur des administrations.

Tableau 1

Mouvements de main-d'œuvre en 1999 par secteurs d'activité

Les contrats à durée déterminée sont légion dans le tertiaire

Taux pour 100 salariés présents en début d'année

	Taux de rotation (*)	Taux d'entrée (**)	Taux d'entrée en CDD	Part des entrées en CDD dans les entrées	Taux d'entrée en CDI	Taux de sortie (**)	Taux de fin de CDD	Part des fins de CDD dans les sorties	Taux de licenciement économique	Taux d'autres licenciements	Taux de démission	Taux de départ en retraite
Industries agricoles et alimentaires	43,5	44,4	34,5	77,7	7,5	42,7	27,4	64,2	0,9	1,5	7,0	1,1
Industries des biens de consommation	26,4	26,0	17,3	66,5	6,5	26,8	14,0	52,2	2,2	1,6	3,9	1,0
Industrie automobile	12,7	12,4	5,6	45,2	5,4	13,0	4,0	30,8	0,4	1,0	1,9	1,2
Industries des biens d'équipement ..	17,7	17,5	9,4	53,7	6,1	18,0	6,5	36,1	1,2	1,5	3,6	1,3
Industries des biens intermédiaires	17,8	17,5	11,1	63,4	5,0	18,0	8,0	44,4	1,3	1,4	3,2	1,3
Énergie	12,1	10,8	4,7	43,5	3,9	13,4	3,8	28,4	0,4	0,6	1,1	2,9
Construction	21,9	22,8	12,4	54,4	8,6	21,0	6,7	31,9	0,8	2,1	6,8	1,1
Commerce	46,4	47,2	32,3	68,4	11,7	45,7	25,4	55,6	0,9	2,6	9,2	0,7
Transports	33,7	35,7	22,8	63,9	9,9	31,8	14,3	45,0	0,6	2,0	8,4	0,9
Activités financières	21,9	21,9	11,2	51,1	5,8	22,0	9,6	43,6	0,4	1,1	2,8	1,2
Activités immobilières	32,9	33,3	21,7	65,2	9,6	32,5	19,5	60,0	0,4	2,0	4,7	1,3
Services aux entreprises	55,2	57,9	33,3	57,5	18,8	52,6	25,9	49,2	0,8	2,7	11,9	0,7
Services aux particuliers	98,0	98,6	66,8	67,7	24,4	97,4	58,3	59,9	0,5	2,3	21,8	0,6
Éducation, santé et action sociale ..	55,1	56,0	47,1	84,1	6,9	54,2	42,1	77,7	0,3	0,9	6,2	1,1
Administrations	33,5	34,1	27,6	80,9	4,6	33,0	24,2	73,3	0,3	0,6	3,7	1,3
Ensemble	38,5	39,2	26,1	66,6	9,9	37,7	20,9	55,4	0,9	1,8	7,3	1,0
Industrie	21,7	21,5	13,9	64,7	5,8	21,9	10,5	47,9	1,3	1,4	3,7	1,3
Construction	21,9	22,8	12,4	54,4	8,6	21,0	6,7	31,9	0,8	2,1	6,8	1,1
Tertiaire	49,5	50,7	34,2	67,5	12,5	48,2	28,0	58,1	0,6	2,0	9,3	0,9

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

(**) - Le taux d'entrée (respectivement de sortie) est le rapport entre le nombre d'entrées (respectivement de sorties) au cours de l'année et l'effectif salarié de début d'année.

Source : MES-DARES, DMMO-EMMO.

le commerce et les services aux particuliers. Les CDD sont également très présents dans les embauches des industries agricoles et alimentaires, secteur qui, du fait de la nature saisonnière de son activité, a un comportement proche de celui du tertiaire [1].

À l'inverse, dans les entreprises de la construction et dans certaines industries, notamment l'énergie et l'automobile, la part des contrats courts ne dépasse pas une embauche sur deux.

Il en va de même pour les sorties de l'emploi : 55 % sont des fins de contrats courts, ce qui place ce motif de départ largement en tête. C'est également dans le secteur tertiaire qu'il est le plus important tandis qu'il a une place moindre dans la construction, les industries énergétiques et l'industrie automobile.

Le taux de sortie pour fin de CDD est toutefois inférieur au taux d'entrée en CDD. Hormis les décalages temporels, cela s'explique, d'une part, par

les transformations de contrats : une part des CDD est transformée en contrats à durée indéterminée (CDI) et ne donne donc pas lieu à un départ pour fin de CDD. Cette pratique peut être utilisée par certains chefs d'entreprise pour recruter en CDI des salariés qui connaissent déjà l'entreprise ou pour répondre à une forte hausse de la demande. De même, les contrats courts peuvent être rompus par une démission ou par une fin de période d'essai.

Plusieurs raisons peuvent expliquer les différences de comportement des employeurs vis-à-vis des contrats à durée déterminée. Le tertiaire est un secteur où la rotation de la main-d'œuvre est très importante : elle représente 49,5 % des salariés présents au début de l'année 1999 contre 38,5 % dans l'ensemble des secteurs. Les salariés du tertiaire multiplient les changements de poste et ce comportement est favorisé par la situation actuelle du marché de l'emploi. À l'inverse, dans la construction et dans

certaines industries, les chefs d'entreprise sont confrontés à des difficultés de recrutement et préfèrent privilégier les embauches en contrat à durée indéterminée pour attirer et retenir les salariés [2]. Pour répondre aux besoins ponctuels de main-d'œuvre consécutifs à une hausse de la demande, ils font alors plutôt appel à l'intérim qu'aux autres contrats courts [3].

L'embauche en CDD a diminué avec la reprise économique

Depuis 1996, la part des contrats à durée déterminée a diminué aussi bien dans les embauches que dans les départs de salariés. À cette date, plus de 70 % des contrats d'embauches étaient des CDD, pour 66 % en 1999, mais le classement des secteurs les plus utilisateurs ne varie pas sur la période. Cependant, l'importance des CDD recule parfois plus rapidement : c'est le

Tableau 2

Mouvements de main-d'œuvre en 1999 par secteurs d'activité et taille d'établissements
Davantage de CDD dans les établissements de 100 à 199 salariés, principalement dans le tertiaire

Taux pour 100 salariés présents en début d'année

	Taux de rotation (*)	Taux d'entrée (**)	Taux d'entrée en CDD	Part des entrées en CDD dans les entrées	Taux d'entrée en CDI	Taux de sortie (**)	Taux de fin de CDD	Part des fins de CDD dans les sorties	Taux de licenciement économique	Taux d'autres licenciements	Taux de démission	Taux de départ en retraite
Industrie												
10 à 49 salariés	26,9	27,3	17,0	62,3	8,3	26,5	11,6	43,8	1,7	1,8	6,5	0,9
50 à 99 salariés	25,5	25,4	17,0	66,9	6,1	25,6	12,7	49,6	1,6	1,7	4,3	1,2
100 à 199 salariés	23,8	23,6	16,2	68,6	5,7	23,9	12,6	52,7	1,5	1,4	3,5	1,3
200 salariés ou plus	17,3	16,8	10,7	63,7	4,4	17,9	8,8	49,2	0,8	1,1	2,1	1,6
Ensemble	21,7	21,5	13,9	64,7	5,8	21,9	10,5	47,9	1,3	1,4	3,7	1,3
Construction												
10 à 49 salariés	24,5	25,7	15,5	60,3	8,6	23,3	8,4	36,1	0,9	2,0	8,2	0,9
50 à 99 salariés	19,3	20,3	9,3	45,8	8,6	18,4	4,7	25,5	0,6	2,0	5,3	1,4
100 à 199 salariés	18,1	18,2	7,6	41,8	8,3	18,1	4,1	22,7	0,7	2,2	4,7	1,5
200 salariés ou plus	16,9	17,3	6,6	38,2	8,7	16,6	3,7	22,3	0,5	2,8	4,4	1,1
Ensemble	21,9	22,8	12,4	54,4	8,6	21,0	6,7	31,9	0,8	2,1	6,8	1,1
Tertiaire												
10 à 49 salariés	48,3	49,9	31,4	62,9	14,5	46,7	24,2	51,8	0,9	2,2	11,4	0,7
50 à 99 salariés	56,2	57,3	40,1	70,0	13,2	55,2	33,8	61,2	0,6	2,0	9,8	0,9
100 à 199 salariés	57,1	58,1	42,8	73,7	11,7	56,2	36,1	64,2	0,5	2,1	8,9	0,9
200 salariés ou plus	44,6	45,5	31,4	69,0	9,8	43,7	26,6	60,9	0,3	1,7	6,6	1,0
Ensemble	49,5	50,7	34,2	67,5	12,5	48,2	28,0	58,1	0,6	2,0	9,3	0,9
Ensemble												
10 à 49 salariés	41,0	42,3	26,7	63,1	12,4	39,7	19,8	49,9	1,1	2,1	10,0	0,8
50 à 99 salariés	44,4	45,2	31,1	68,8	10,7	43,7	25,5	58,4	0,9	1,9	7,8	1,0
100 à 199 salariés	43,0	43,5	31,4	72,2	9,3	42,5	26,0	61,2	0,9	1,8	6,7	1,1
200 salariés ou plus	31,7	31,9	21,6	67,7	7,3	31,5	18,1	57,5	0,6	1,5	4,5	1,3
Ensemble	38,5	39,2	26,1	66,6	9,9	37,7	20,9	55,4	0,9	1,8	7,3	1,0

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

(**) - Le taux d'entrée (respectivement de sortie) est le rapport entre le nombre d'entrées (respectivement de sorties) au cours de l'année et l'effectif salarié de début d'année.

Source : MES-DARES, DMMO-EMMO.

cas de la construction où 60,5 % des embauches étaient le fait d'un CDD en 1996 pour 54,4 % en 1999.

La conjoncture explique en grande partie cette évolution. En période de croissance comme en 1999, la part des recrutements en contrat à durée indéterminée s'amplifie. En effet, les chefs d'entreprise sont confiants quant à la conjoncture économique et hésitent moins à accroître durablement leurs effectifs pour répondre à une demande croissante (3).

(3) - Ce constat se confirme avec la conjoncture actuelle. Selon l'enquête Emploi, entre mars 2000 et mars 2001, le stock de contrats courts (hors intérim) a diminué (-98 000) alors que celui des emplois stables du privé a progressé (+617 000).

Les grandes structures recrutent davantage en CDD

La part des contrats à durée déterminée dans les recrutements varie selon la taille de l'établissement (tableau 2). En 1999, les CDD sont moins fréquents dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les grandes structures, mais c'est dans les établissements de 100 à 199 salariés que leur poids est le plus fort (72,2 % des embauches). Le constat est identique pour les fins de CDD. Ceci est lié au fait que les mouvements de salariés sont moins importants dans les petits établissements que dans les grands : entre 10 et 49 salariés, le taux de rotation est inférieur de deux points à ce-

lui des structures de 50 à 199 salariés. Cependant, cette situation n'est pas générale : la construction se distingue par un poids des embauches en CDD et un taux de rotation plus importants dans les petites structures.

L'écart de comportement des établissements selon leur taille s'est fortement accru : entre 1996 et 1999, la part des embauches en CDD a diminué de 1,6 point dans les établissements de 100 à 199 salariés, et de 4,9 points dans les petits. Ces derniers semblent donc plus réactifs face à la reprise économique et à ses répercussions sur l'emploi. En période de croissance, la rotation de la main-d'œuvre s'intensifie rapidement parallèlement à l'accroissement de leurs embauches en CDI [4].

Des CDD plus longs dans l'industrie, la construction et dans les grandes structures

La durée moyenne d'un contrat à durée déterminée conclu en 1999 est d'environ deux mois et demi (4) (tableau 3). La durée des CDD est la plus longue dans certains secteurs industriels (industries énergétiques et automobile) et dans la construction où elle est comprise entre quatre et six mois et demi. À l'inverse dans les services aux entreprises, le commerce et les services aux particuliers, elle n'est que de deux mois environ. Ainsi, les secteurs d'activité qui recourent le moins aux CDD sont ceux qui offrent une durée moyenne plus longue.

Les CDD les plus longs sont effectués dans les très grands établissements (tableau 4) : au-dessus de 200 salariés, ils durent en moyenne quatre mois, tous secteurs confondus et vont jusqu'à cinq à six mois dans les très grandes structures de la construction et de l'industrie.

Un CDD sur deux dure moins d'un mois

En 1999, un contrat à durée déterminée sur deux a une durée inférieure à un mois (tableau 5). Cette proportion atteint un maximum dans le secteur tertiaire et notamment dans l'éducation, la santé et l'action sociale et les activités immobilières où six contrats sur dix durent moins d'un mois. En revanche, elle n'est que d'un quart dans l'automobile et d'un tiers dans l'énergie, secteurs d'activité où la durée moyenne des CDD est la plus longue. De même, on retrouve les mêmes écarts selon la taille (tableau 6). En effet, c'est dans les établissements de 50 à 99 salariés que la part des contrats de moins d'un mois est la plus grande : 57 % pour l'ensemble des secteurs.

(4) - La durée d'un CDD est calculée par la différence entre la date de sortie pour fin de CDD et la date d'entrée en CDD. Tous les contrats dont la durée était supérieure à 5 ans ont été retirés des calculs de durée. Cette mesure de la durée sur les flux entraîne une durée plus courte qu'une mesure sur les stocks (encadré 2).

Tableau 3
Durée moyenne des CDD (*) par secteurs d'activité détaillés
Les salariés de la construction ont les CDD les plus longs

	En mois			
	1996	1997	1998	1999
Industries agricoles et alimentaires	2,6	2,7	2,9	3,0
Industries des biens de consommation	3,1	2,9	3,0	3,0
Industrie automobile	6,5	6,4	5,6	6,0
Industries des biens d'équipement	4,7	4,6	4,8	4,9
Industries des biens intermédiaires	4,1	3,7	3,9	4,4
Énergie	5,1	5,1	7,5	6,5
Construction	4,2	3,9	4,2	4,2
Commerce	2,2	2,2	2,3	2,1
Transports	2,9	2,7	2,9	3,0
Activités financières	4,1	4,0	3,8	4,0
Activités immobilières	2,2	2,1	2,3	2,4
Services aux entreprises	1,9	1,8	2,0	2,0
Services aux particuliers	2,3	2,8	2,1	2,2
Éducation, santé et action sociale	2,5	2,3	2,4	2,3
Administrations	3,5	3,3	3,8	3,2
Ensemble	2,7	2,6	2,6	2,6
Industrie	3,6	3,4	3,5	3,7
Construction	4,2	3,9	4,2	4,2
Tertiaire	2,4	2,4	2,4	2,3

(*) : la durée moyenne est calculée ici à partir des fins de CDD dont la durée est renseignée.
Pour l'ensemble des secteurs, en 1999, 18% des fins de CDD ont une durée non renseignée.

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

Tableau 4
Durée moyenne des CDD (*) par grands secteurs d'activité et tailles d'établissements
Des CDD plus longs dans les très grands établissements

	En mois			
	1996	1997	1998	1999
Industrie				
10 à 49 salariés	2,3	2,2	2,7	2,6
50 à 99 salariés	3,3	3,2	3,3	3,4
100 à 199 salariés	3,8	3,5	3,7	3,8
200 salariés ou plus	5,3	5,2	5,0	5,4
Ensemble	3,6	3,4	3,5	3,7
Construction				
10 à 49 salariés	3,2	3,0	3,4	3,6
50 à 99 salariés	5,5	5,4	5,5	5,1
100 à 199 salariés	6,1	5,2	5,3	5,5
200 salariés ou plus	6,2	6,1	6,4	6,1
Ensemble	4,2	3,9	4,2	4,2
Tertiaire				
10 à 49 salariés	2,3	2,4	2,3	2,3
50 à 99 salariés	2,1	2,1	2,1	2,1
100 à 199 salariés	2,4	2,4	2,5	2,2
200 salariés ou plus	3,9	3,7	3,8	3,5
Ensemble	2,4	2,4	2,4	2,3
Ensemble				
10 à 49 salariés	2,3	2,3	2,4	2,4
50 à 99 salariés	2,4	2,3	2,4	2,4
100 à 199 salariés	2,8	2,6	2,8	2,5
200 salariés ou plus	4,4	4,2	4,2	4,1
Ensemble	2,7	2,6	2,6	2,6

(*) : la durée moyenne est calculée ici à partir des fins de CDD dont la durée est renseignée.
Pour l'ensemble des secteurs, en 1999, 18% des fins de CDD ont une durée non renseignée.

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

Tableau 5

Part des CDD de moins d'un mois (*), par secteurs d'activité détaillés
Dans l'industrie automobile, trois CDD sur quatre durent plus d'un mois

En pourcentage

	1996	1997	1998	1999
Industries agricoles et alimentaires	41,5	43,4	40,0	39,2
Industries des biens de consommation	45,3	46,7	43,7	46,4
Industrie automobile	25,1	21,1	25,2	25,2
Industries des biens d'équipement	35,6	37,1	33,4	35,8
Industries des biens intermédiaires	35,5	37,2	36,2	36,5
Énergie	30,8	30,3	20,1	33,5
Construction	39,6	40,7	38,6	38,3
Commerce	46,0	46,4	45,8	47,6
Transports	40,6	46,2	42,1	40,7
Activités financières	40,3	42,7	40,4	42,1
Activités immobilières	61,2	60,9	59,7	58,4
Services aux entreprises	52,1	52,4	50,6	50,6
Services aux particuliers	61,1	60,6	63,8	56,3
Éducation, santé et action sociale	62,1	62,8	61,5	61,9
Administrations	53,1	51,7	50,9	52,3
Ensemble	51,2	51,9	51,0	50,7
Industrie	39,3	41,0	38,3	39,5
Construction	39,6	40,7	38,6	38,3
Tertiaire	54,3	54,7	54,2	53,3

(*) : on rapporte le nombre de sorties pour fins de CDD, de plus d'un mois, au nombre de sorties pour fins de CDD dont la durée est renseignée.

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

Tableau 6

Part des CDD de moins d'un mois (*), par grands secteurs d'activité
et tailles d'établissements

Les CDD de moins d'un mois sont moins présents dans les grands établissements

En pourcentage

	1996	1997	1998	1999
Industrie				
10 à 49 salariés	44,9	46,8	45,0	44,3
50 à 99 salariés	37,3	38,0	35,2	37,8
100 à 199 salariés	38,3	41,1	36,3	40,4
200 salariés ou plus	28,7	30,3	30,2	29,3
Ensemble	39,3	41,0	38,3	39,5
Construction				
10 à 49 salariés	42,3	43,2	41,2	40,6
50 à 99 salariés	25,1	25,1	22,8	26,8
100 à 199 salariés	28,6	32,1	27,5	25,2
200 salariés ou plus	23,7	23,6	18,9	13,0
Ensemble	39,6	40,7	38,6	38,3
Tertiaire				
10 à 49 salariés	51,5	52,1	51,5	49,8
50 à 99 salariés	59,6	60,4	59,2	61,0
100 à 199 salariés	54,9	54,1	54,7	51,5
200 salariés ou plus	42,7	44,1	44,4	44,2
Ensemble	54,3	54,7	54,2	53,3
Ensemble				
10 à 49 salariés	49,9	50,9	50,0	48,6
50 à 99 salariés	55,7	56,3	54,6	57,0
100 à 199 salariés	51,2	51,5	51,1	49,3
200 salariés ou plus	37,7	39,4	39,6	39,8
Ensemble	51,2	51,9	51,0	50,7

(*) : on rapporte le nombre de sorties pour fins de CDD, de plus d'un mois, au nombre de sorties pour fins de CDD dont la durée est renseignée.

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

En tenant compte uniquement des contrats courts d'une durée supérieure à un mois, la durée moyenne des CDD atteint quatre mois et demi. En moyenne, on observe la durée la plus longue dans les industries énergétiques (quasiment neuf mois) et la durée la plus faible dans le commerce et les services aux entreprises (trois mois et demi). Dans les très grands établissements, un salarié en CDD travaille alors en moyenne presque six mois. Pour l'ensemble des secteurs, moins de 5 % des CDD achevés en 1999 ont eu une durée supérieure à un an. Cette part est beaucoup plus élevée dans la construction et les biens d'équipement (environ 14 %).

Depuis 1996, la durée moyenne des CDD est globalement restée stable. Elle est donc peu sensible aux variations conjoncturelles. L'écart entre secteurs s'est légèrement creusé du fait d'un allongement de la durée dans l'industrie et d'un faible raccourcissement dans le tertiaire, mais l'évolution sur la période reste, au total, très limitée. En outre, la différence de comportement entre petites et grandes structures s'est un peu atténuée entre 1996 et 1999.

La part des contrats de moins d'un mois s'est légèrement accrue : de 48,8 % en 1996, elle passe à 49,3 % en 1999 [5]. C'est vrai dans tous les secteurs, mais surtout dans la construction et certains secteurs du tertiaire. En période de croissance économique, la rotation de la main-d'œuvre s'accélère. Les CDD plus longs, conclus pour un an par exemple, se font un peu plus rares en période de croissance puisqu'ils font alors place aux CDI.

Des CDD plus courts
au troisième trimestre
et plus longs au dernier

La durée moyenne des contrats à durée déterminée varie fortement selon la période de l'année (graphique 1). C'est au troisième trimestre qu'ils sont les plus courts et au quatrième les plus longs. Cette saisonnalité est particulièrement marquée dans le secteur tertiaire.

Les contrats à durée déterminée sont en effet particulièrement nom-

breux durant la période estivale [6]. Des contrats de très courte durée sont signés à cette période et correspondent, pour la plupart, à des « petits boulots » occupés par des jeunes et des étudiants. Il peut s'agir de remplacements de salariés partis en congés ou d'emplois estivaux, liés au tourisme par exemple. En revanche, les

CDD qui se terminent au dernier trimestre de l'année ont une durée moyenne plus longue et résultent d'embauches antérieures au mois d'octobre.

Lucile RICHET-MASTAIN,
François BRUNET,
(DARES).

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 ;

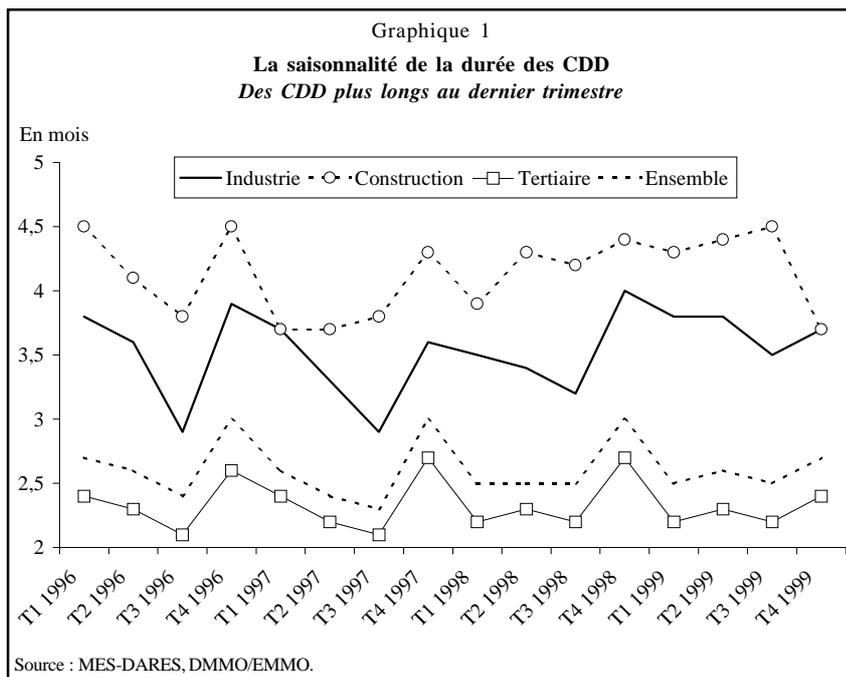
- l'Enquête sur les Mouvements de Main-d'Oeuvre (EMMO) : chaque trimestre, la DARES interroge par un sondage au quart (étendu à la moitié dans certaines régions) les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif.

Le champ couvert est celui du secteur privé industriel et commercial. Sont en particulier exclus les administrations publiques, 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. 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.

Graphique 1
La saisonnalité de la durée des CDD
Des CDD plus longs au dernier trimestre



Bibliographie :

- [1] Jourdain C., Minni C., Tanay A., Topiol-Bensaïd A., (1999), « Dans les industries alimentaires, l'emploi résiste mieux que dans le reste de l'industrie », *Premières Synthèses*, MES-DARES, n°28.2.
- [2] Amar M., Viney X., (2000), « Recruter en 1999, des difficultés plus ou moins vives selon les métiers recherchés », *Premières Synthèses*, MES-DARES, n°22.1.
- [3] Jourdain C., (2000), « Le travail temporaire en 1999 », *Premières Synthèses*, MES-DARES, n°43.2.
- [4] Richet-Mastain L., Vazeille O., (2000), « Dans tous les secteurs d'activité, les mouvements de personnel se sont intensifiés entre 1996 et 1998 », *Premières Synthèses*, MES-DARES, n°07.1.
- [5] Cellier R., Gelot D., Ramandraivonona D., (1998), « Les emplois en contrat à durée déterminée en 1996 », *Premières Synthèses*, MES-DARES, n°48.2.
- [6] Richet-Mastain L., Vazeille O., (2000), « La saisonnalité des mouvements de main-d'œuvre entre 1996 et 1998 », *Premières Synthèses*, MES-DARES, n°29.2.
- « Intérim et CDD : Parcours / Usages / Enjeux », *Les dossiers thématiques*, Liaisons Sociales, n°18-2001.

LA DURÉE DES CDD DANS L'ENQUÊTE EMPLOI DE L'INSEE

L'enquête Emploi fournit des informations sur les CDD (1) en cours au moment de l'enquête (en mars, sauf en 1999 où elle a eu lieu en janvier), notamment sur la durée prévue du contrat. Outre les perturbations dues aux phénomènes saisonniers, ces CDD ne sont pas représentatifs des flux de CDD que l'on peut mesurer à travers les DMMO/EMMO : il s'agit d'un stock de CDD au moment de l'enquête. En particulier, les CDD ayant une durée longue seront plus représentés dans les stocks que dans les flux (2). Ainsi, la durée moyenne des CDD en cours au moment de l'enquête est supérieure à celle mesurée par les DMMO/EMMO : elle est comprise entre onze et douze mois (tableau 1).

Pour rapprocher les concepts mesurés, sans les faire totalement coïncider, on peut retenir parmi les CDD en cours au moment de l'enquête ceux ayant commencé moins d'un mois avant. Cela correspond aux CDD créés le mois précédant l'enquête, hormis ceux qui se sont créés et terminés avant l'enquête : il manque donc les contrats les plus courts. De plus, la durée réelle du contrat sera égale à celle prévue sur le contrat dans la plupart des cas, mais elle lui sera inférieure si le CDD est interrompu prématurément. Ainsi, la durée moyenne des CDD en cours au moment de l'enquête et ayant commencé moins d'un mois avant est supérieure à celle mesurée par les DMMO/EMMO : elle atteint quatre mois et demi en mars 2000.

Tableau 1
Durée moyenne des CDD

	En mois				
	Mars 1996	Mars 1997	Mars 1998	Janvier 1999	Mars 2000
CDD en cours au moment de l'enquête	10,6	10,5	10,3	11,2	11,6
dont :					
CDD ayant commencé moins d'un mois avant	5,5	4,1	4,2	4,9	4,5
Champ : salariés du secteur privé hors intérim, toutes tailles d'établissement.					

Source : enquêtes Emploi 1996 à 2000, Insee.

Tableau 2
Part des CDD parmi les emplois salariés

	En pourcentage				
	1996	1997	1998	1999	2000
Part des CDD en cours au moment de l'enquête	9,6	9,9	10,2	10,0	10,3
Champ : salariés du secteur privé hors intérim, toutes tailles d'établissement.					

Source : enquête Emploi 2000, Insee.

De même que les contrats courts sont moins présents dans les stocks que les contrats longs, les contrats à durée déterminée sont moins présents que les contrats à durée indéterminée. Ainsi les CDD représentent seulement 10 % du stock des emplois salariés en cours en mars 2000 (tableau 2). Si l'on se restreint aux seuls emplois ayant commencé il y a moins d'un mois, les CDD représentent la moitié des emplois salariés. C'est moins que deux sur trois mesurés par les flux DMMO/EMMO, parce qu'il manque tous les CDD créés et terminés dans le mois précédant l'enquête (les CDI dans ce cas étant beaucoup moins nombreux).

La part des CDD dans le stock d'emplois salariés a légèrement augmenté depuis 1996 alors que, d'après les DMMO/EMMO, la part des CDD dans les embauches a fortement diminué. Une première explication provient du développement de la mobilité des salariés en CDI : le taux d'entrée en CDI passe de 7,1 % à 9,9 % sur la période. De même, le taux de sortie pour démission augmente de 2,1 points. Une seconde explication peut être la diminution des transformations de CDD en CDI au sein des établissements. En effet, il est possible qu'en période de croissance, les chefs d'entreprise procèdent davantage à des embauches directes en CDI qu'à des transformations de contrats. Une troisième explication pourrait venir de l'allongement de la durée des CDD, non observée dans les DMMO/EMMO mais observée dans l'enquête emploi.

(1) - Contrats à durée déterminée, auxquels on ajoute les contrats aidés et d'apprentissage comme dans les DMMO/EMMO.
(2) - Par exemple, parmi les flux de CDD ayant commencé depuis moins d'un an, sont présents dans les stocks tous ceux ayant une durée d'un an, mais un douzième (environ) de ceux ayant une durée d'un mois.