

Première Synthèses

Informations

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

Au premier trimestre 2006, la rotation de la main-d'œuvre hors intérim diminue légèrement 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 s'est stabilisé dans ceux d'au moins 50 salariés. La part des licenciements pour motif personnel dans les sorties de CDI diminue légèrement.

Dans l'industrie et dans la construction, la part des CDI dans les embauches progresse. Dans le secteur tertiaire, au contraire, la part des CDI dans les embauches diminue encore.

La part des recrutements sous CDI est la plus importante pour les cadres. Les employés et les ouvriers non qualifiés sont les plus fréquemment embauchés sous CDD. La part des licenciements dans les sorties est moins élevée pour les employés que pour les autres catégories socioprofessionnelles.

Au cours du premier trimestre 2006, dans les établissements d'au moins dix salariés, la rotation de la main-d'œuvre du secteur privé hors intérim diminue légèrement avec un taux d'entrée et un taux de sortie qui se replient un peu (graphique 1). Dans les établissements d'au moins 50 salariés, la mobilité fléchit, le taux de sortie se repliant davantage que le taux d'entrée. Dans les établissements de 10 à 49 salariés, la mobilité progresse très légèrement, avec un taux d'entrée en hausse alors que le taux de sortie reste stable (graphiques 2 et 3).

La part des fins de contrats à durée déterminée (CDD) dans les sorties oscille autour de 56 % depuis un an et demi (tableau 1). Dans les sorties de contrats à durée indéterminée (CDI) (1), la part des fins de période d'essai diminue depuis un an, après une longue période de stabilité. Celle des démissions dans les sorties de CDI est stable depuis la mi-2003, alors que celle des licenciements pour motif personnel diminue depuis un an. Le risque pour un salarié d'être licencié pour motif personnel demeure trois à quatre fois plus fort que

celui d'être licencié économique. La probabilité de démissionner reste plus de deux fois plus forte que le risque d'être licencié (pour les définitions voir l'encadré 1).

La part des CDD dans les embauches reste stable au premier trimestre, au-delà de légères fluctuations trimestrielles, à la fois dans les établissements de 50 salariés ou plus et dans ceux de 10 à 49 salariés. Pour l'ensemble des établissements, cette part se stabilise à 72,4 % (2).

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

(2) - Cette étude ne commente pas les CNE, en raison du manque de recul sur leur saisonnalité.

Le taux de recours à l'intérim, globalement stable depuis le début 2002, diminue un peu au premier trimestre du fait du recul du recours à l'intérim dans les petits établissements : 3,3 % des personnes travaillant dans un établissement d'au moins dix salariés sont intérimaires, contre 3,5 % le trimestre précédent [1]. À la fin du premier trimestre 2006, 2,5 % des salariés sont intérimaires dans les établissements de 10 à 49 salariés, contre 3,3 % le

trimestre précédent, et 3,8 % dans ceux d'au moins 50 salariés.

Dans l'industrie, l'emploi continue à reculer, mais la part des CDI dans les embauches augmente

Dans l'industrie, les taux d'entrée et de sortie sont globalement stables au premier trimestre 2006, le taux d'entrée restant plus faible que le taux de sortie. Au total, les établissements industriels d'au moins dix sala-

riés continuent à perdre des emplois salariés au cours du premier trimestre 2006. C'est le seul secteur dans ce cas. Ce recul touche essentiellement les établissements de 50 salariés ou plus. Le taux de recours à l'intérim reste stable. La part des CDI dans les embauches augmente.

La part des démissions dans les sorties de CDI se stabilise début 2006. Cette stabilisation met ainsi un terme à la baisse continue observée en 2005. La part

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
Le taux de rotation diminue

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	
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
Taux d'entrée	10,8	11,0	10,9	11,1	9,9	10,1	10,0	9,8	10,2	10,4	10,4	10,3
Industrie	5,8	5,7	6,5	6,1	4,1	4,0	4,1	4,0	4,5	4,4	4,6	4,5
Construction	6,4	6,5	6,6	6,8	4,9	5,0	4,9	4,8	5,8	5,9	5,9	6,0
Tertiaire	12,7	13,1	12,9	13,1	13,3	13,6	13,5	13,3	13,1	13,4	13,3	13,2
Taux de recours à l'intérim	3,1	3,2	3,3	2,5	3,6	3,6	3,7	3,8	3,5	3,5	3,5	3,3
Industrie	4,2	4,3	4,5	4,3	6,4	6,4	6,5	6,5	5,9	5,9	6,0	6,0
Construction	7,7	7,5	6,9	6,7	10,3	10,2	9,8	10,5	8,7	8,7	8,1	8,1
Tertiaire	2,1	2,0	2,2	1,3	1,6	1,6	1,6	1,7	1,8	1,8	1,8	1,6
Part des contrats à durée déterminée dans les entrées (*)												
Ensemble	60,6	59,5	59,3	58,7	69,3	69,6	70,7	71,3	66,1	65,7	66,2	66,4
Industrie	57,5	55,1	57,3	50,7	59,1	60,8	61,3	61,1	58,4	59,5	59,6	57,6
Construction	51,5	46,6	43,5	41,5	34,8	34,9	35,0	34,5	45,7	42,5	40,6	39,9
Tertiaire	61,2	60,5	60,7	61,0	71,8	71,8	72,8	73,7	67,9	67,7	68,2	68,9
Part des contrats à durée déterminée dans les embauches (*)												
Ensemble	66,5	65,5	65,1	65,4	76,0	76,0	76,6	76,7	72,4	71,9	72,4	72,4
Industrie	63,4	61,2	62,3	57,5	68,5	69,1	70,7	69,8	66,8	66,8	67,7	65,4
Construction	54,3	50,4	46,5	44,7	39,0	37,3	37,8	37,2	49,5	46,0	43,7	42,3
Tertiaire	67,3	66,6	66,8	67,9	77,8	77,9	78,3	78,7	74,0	73,7	74,2	74,7
Taux de sortie	10,6	10,7	10,7	10,7	10,0	10,0	10,2	9,8	10,2	10,2	10,4	10,2
Industrie	6,3	6,4	6,4	6,2	4,6	4,5	4,8	4,6	5,0	5,0	5,1	5,0
Construction	6,0	6,0	6,0	5,7	4,4	4,7	4,2	4,4	5,4	5,4	5,3	5,2
Tertiaire	12,4	12,5	12,6	12,7	13,3	13,2	13,6	13,0	12,9	12,9	13,2	12,9
Part des fins de contrat à durée déterminée dans les sorties												
Ensemble	49,3	48,8	49,5	49,4	60,7	60,2	61,3	60,8	56,6	55,8	57,0	56,4
Industrie	38,5	38,6	40,5	37,7	42,3	41,6	41,8	42,4	41,1	40,6	41,4	41,0
Construction	29,1	28,8	26,1	25,9	20,1	17,9	19,5	17,9	26,7	24,9	24,0	22,9
Tertiaire	51,9	51,7	52,5	52,3	64,6	64,6	65,8	65,0	60,0	59,9	61,0	60,2
Part des démissions dans les sorties												
Ensemble	21,7	22,4	21,4	20,8	12,8	13,5	12,4	12,6	15,9	17,0	15,7	15,8
Industrie	21,4	22,8	21,9	22,9	12,7	13,0	12,3	12,4	15,4	16,2	15,2	15,7
Construction	37,0	36,7	38,3	39,6	30,6	30,1	32,0	33,5	35,1	34,4	36,1	37,4
Tertiaire	20,7	21,6	20,1	19,3	12,4	13,2	12,1	12,2	15,3	16,4	14,9	15,0
Part des licenciements économiques dans les sorties												
Ensemble	2,4	2,0	2,0	1,9	1,3	1,4	1,3	1,3	1,7	1,7	1,6	1,6
Industrie	7,7	8,2	6,9	6,8	4,8	5,7	5,3	5,3	5,9	6,2	5,7	5,8
Construction	2,8	1,7	1,0	1,8	0,9	0,9	0,6	1,0	2,1	1,4	0,9	1,6
Tertiaire	1,5	1,3	1,4	1,3	0,7	0,7	0,6	0,6	0,9	0,9	0,9	0,9
Part des autres licenciements dans les sorties												
Ensemble	6,6	6,5	6,5	6,5	6,1	5,9	5,6	5,4	6,3	6,1	5,9	5,8
Industrie	8,8	9,3	9,6	11,0	8,6	8,3	7,9	8,0	8,7	8,6	8,6	8,8
Construction	11,8	11,4	10,2	10,6	17,1	16,4	15,2	12,5	13,8	13,1	11,6	11,2
Tertiaire	5,9	5,9	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9	4,8	5,6	5,5	5,3	5,1
Part des fins de période d'essai dans les sorties												
Ensemble	5,8	5,6	5,2	5,0	3,6	3,6	3,3	3,2	4,4	4,3	4,0	3,9
Industrie	4,4	4,9	5,1	4,9	2,6	2,3	2,0	2,0	3,1	3,1	2,9	3,0
Construction	5,3	5,2	4,4	4,2	3,6	3,4	3,5	3,2	4,7	4,6	4,1	3,9
Tertiaire	6,1	5,7	5,4	5,2	3,9	3,8	3,5	3,5	4,7	4,5	4,2	4,1
Part des retraites dans les sorties												
Ensemble	2,2	2,4	2,6	2,5	3,3	3,4	3,7	3,7	2,9	3,0	3,3	3,2
Industrie	4,6	5,0	5,8	6,5	9,7	9,5	10,6	11,2	8,1	8,2	9,1	9,8
Construction	5,6	5,9	6,4	5,6	9,3	9,6	11,4	8,5	6,8	7,1	7,9	6,7
Tertiaire	1,6	1,7	1,9	1,7	2,0	2,1	2,2	2,2	1,9	2,0	2,1	2,0
Taux de rotation	10,7	10,8	10,8	10,9	10,0	10,0	10,1	9,8	10,2	10,3	10,4	10,2
Industrie	6,1	6,1	6,4	6,2	4,4	4,2	4,4	4,3	4,8	4,7	4,9	4,7
Construction	6,2	6,2	6,3	6,2	4,7	4,8	4,5	4,6	5,6	5,6	5,6	5,6
Tertiaire	12,5	12,8	12,7	12,9	13,3	13,4	13,6	13,2	13,0	13,2	13,2	13,0

Notes : 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 (6,0 % des sorties au premier trimestre 2006) et d'autres motifs complètent ces parts. Dans cette publication, les données de 2005 sont définitives. Elles peuvent donc différer légèrement de celles de la publication du quatrième trimestre 2005, où les données étaient encore provisoires.

(*) 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. Les entrées correspondent aux embauches augmentées des transferts de salariés venant d'un autre établissement de l'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, l'analyse porte sur les mouvements de main-d'œuvre par catégorie socioprofessionnelle (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'exclut 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.

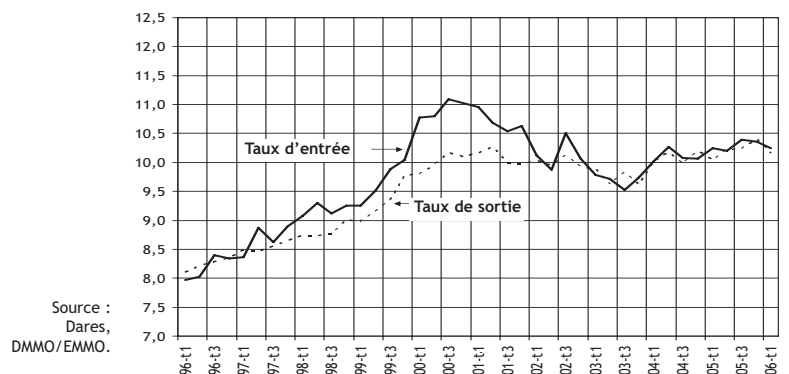
des départs à la retraite dans les sorties de CDI augmente pour le troisième trimestre consécutif. Elle avait beaucoup augmenté au début 2004 en lien avec la mise en œuvre des départs anticipés pour carrière longue prévus par la loi Fillon. En « contrecoup », elle avait beaucoup diminué les cinq trimestres suivants. La part des fins de période d'essai dans les sorties de CDI est stable, tout comme celle des licenciements.

Dans la construction, la part des CDI dans les embauches progresse

Dans le secteur de la construction, les taux d'entrée et de sortie sont globalement stables au premier trimestre 2006 dans les établissements d'au moins dix salariés : la rotation de la main-d'œuvre se stabilise et l'emploi continue à progresser. Plus de la moitié des embauches est réali-

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

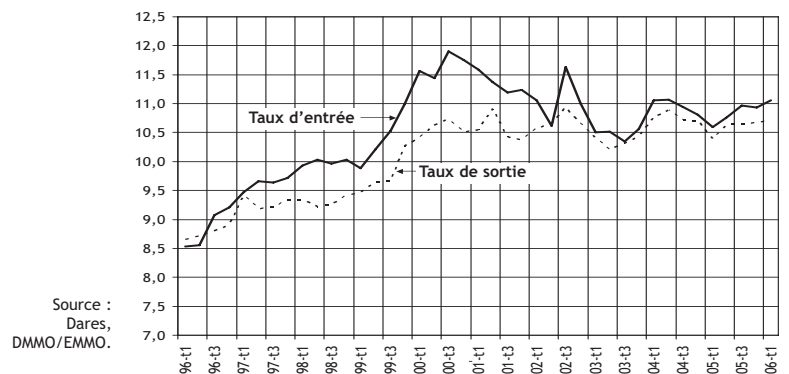
Données CVS trimestrielles en pourcentage



Source : Dares, DMMO/EMMO.

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

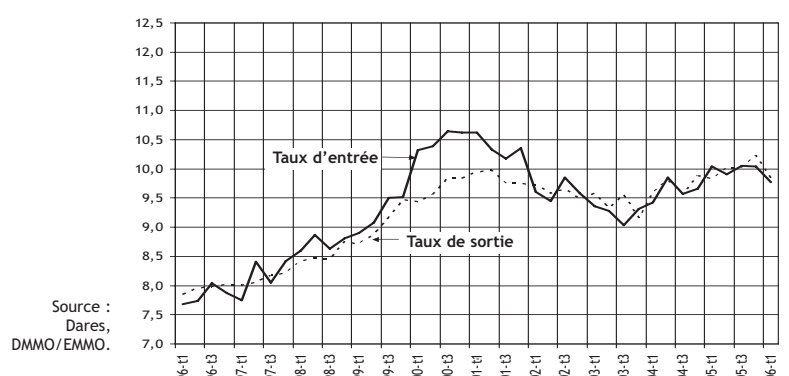
Données CVS trimestrielles en pourcentage



Source : Dares, DMMO/EMMO.

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

Données CVS trimestrielles en pourcentage



Source : Dares, DMMO/EMMO.

sée sous CDI. C'est le seul secteur où ce type de contrat à durée indéterminée est majoritaire dans les embauches, dans les établissements de 10 à 49 salariés comme dans les établissements plus grands. La part des CDI dans les embauches continue à se renforcer : elle progresse nettement pour le troisième trimestre consécutif.

Le taux de recours à l'intérim fluctue davantage dans le secteur de la construction que dans les autres secteurs d'activité. Il est particulièrement important dans les établissements d'au moins 50 salariés où il a encore nettement augmenté au premier trimestre 2006 (+ 0,7 point), alors qu'il continue à diminuer dans les établissements plus petits (- 0,2 point).

La part des démissions dans les sorties de CDI augmente dans la construction au premier trimestre 2006 pour le deuxième trimestre consécutif. Les parts des licenciements pour motif personnel, des fins de période d'essai et des départs à la retraite dans ces sorties diminuent.

Progression de la part des CDD dans les embauches du secteur tertiaire depuis 2001

Les effectifs salariés du tertiaire augmentent davantage dans les établissements d'au moins dix salariés au premier trimestre 2006 qu'au trimestre précédent du fait d'une diminution des sorties plus forte que celle des entrées. Dans les grands établissements, le recul du taux de sortie est important : - 0,6 point. Le

taux de recours à l'intérim a par ailleurs chuté dans les établissements de 10 à 49 salariés. Contrairement aux secteurs de l'industrie et de la construction, la part des CDD dans les embauches augmente, une progression régulière depuis 2001.

Comme les trimestres précédents, 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 au premier trimestre 2006 dans les établissements d'au moins dix salariés. La part des fins de période d'essai dans les sorties de CDI diminue depuis le milieu de l'année 2005. Les parts des démissions, des licenciements et des départs à la retraite dans ces sorties sont globalement stables ce trimestre.

Bruno LUTINIER (Dares).

Bibliographie

[1] Lutinier B. (2006) : « Les mouvements de main-d'œuvre au quatrième trimestre 2005 : le taux de rotation augmente », *Premières Informations*, Dares, n°46.3, novembre.

LES FLUX D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ AU PREMIER TRIMESTRE 2006 : QUELQUES DONNÉES STRUCTURELLES

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 premier trimestre 2006, dans les établissements d'au moins dix salariés, 75 % des effectifs de l'industrie appartiennent à des établissements d'au moins 50 salariés, contre 61 % 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. La part des transferts dans les entrées est plus importante dans l'industrie que dans les autres secteurs d'activité, mais la probabilité pour un salarié d'être transféré est proche de celle des autres secteurs.

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 démissions dans les sorties de CDI y est nettement plus faible. Par ailleurs, 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 des salariés de la construction et du tertiaire.

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.

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. Cette part est particulièrement élevée dans le secteur regroupant l'éducation, la santé et l'action sociale. 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 premier 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	9,6		8,4		5,4		6,0	
Fins de CDD.....	41,0		22,9		60,2		56,4	
Motifs de sortie indéterminés et divers *	6,3		7,9		7,3		7,3	
Autres	43,1		60,8		27,1		30,3	
dont : Démissions.....	15,7	36,4	37,4	61,5	15,0	55,4	15,8	52,1
Licenciements économiques.....	5,8	13,5	1,6	2,6	0,9	3,3	1,6	5,3
Licenciements pour motif personnel	8,8	20,4	11,2	18,4	5,1	18,8	5,8	19,1
Fins de période d'essai	3,0	7,0	3,9	6,4	4,1	15,1	3,9	12,9
Départs à la retraite	9,8	22,7	6,7	11,0	2,0	7,4	3,2	10,6
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 **		75		39		61		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, 75 % 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 Lepesant, 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 LES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Les embauches sous CDI plus fréquentes pour les cadres

Dans les établissements d'au moins dix salariés, 60 % des recrutements de cadres au premier trimestre 2006 le sont sous contrat à durée indéterminée (tableau B). C'est beaucoup plus que pour les employés et les ouvriers non qualifiés : respectivement 25 % et 18 %. Les ouvriers qualifiés et les salariés exerçant une profession intermédiaire occupent une place médiane : respectivement 44 % et 32 % des embauches le sont sous CDI. Les transferts entre établissements d'une même entreprise sont importants pour les cadres.

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, sexe, nationalité et localisation entre Ile-de-France et province).

La part des licenciements dans les sorties moins importante pour les employés

Après les fins de CDD, le principal motif de sortie d'établissement est, pour toutes les catégories socioprofessionnelles, la démission. La part des démissions dans les sorties est plus élevée pour les ouvriers qualifiés (28 %) que pour les autres catégories socioprofessionnelles. Toutefois, les parts des démissions dans les sorties de CDI (1) sont proches pour toutes les catégories socioprofessionnelles : une sortie sur deux au premier trimestre 2006. Les départs en retraite sont proportionnellement moins importants parmi ces sorties pour les employés et pour les ouvriers non qualifiés.

C'est pour les employés que la part des licenciements dans les sorties de CDI est la plus faible : 19 %, contre 24 % à 30 % dans les autres catégories socioprofessionnelles. Quand ils sont licenciés, les employés le sont un peu plus souvent pour motif personnel (83 %) que les ouvriers qualifiés et les cadres (74 %).

Pour les employés, les départs à la retraite et les licenciements, économiques ou non, sont donc des motifs de fins de contrat à durée indéterminée sous-représentés, au profit des fins de période d'essai.

(1) Les sorties de CDI représentent 30 % de l'ensemble des sorties : 53 % pour les ouvriers qualifiés, 44 % pour les cadres, 31 % pour les salariés exerçant une profession intermédiaire, 28 % pour les employés et 26 % pour les ouvriers non qualifiés. Le complément à 100 % correspond aux fins de CDD, aux transferts vers un autre établissement de l'entreprise, à des motifs divers (accident, décès...) et à des non-déclarations.

Tableau B
Mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus
Structure des entrées et des sorties par PCS
Les embauches sous CDI sont majoritaires pour les cadres uniquement

Données CVS en %

	Établissements de 10 à 49 salariés				Établissements de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements			
	2005			2006	2005			2006	2005			2006
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
Part des contrats à durée déterminée dans les entrées (*) de :												
Cadres	47,1	39,2	39,2	27,3	31,9	32,4	28,1	31,9	34,1	34,4	30,6	31,6
Professions intermédiaires	53,6	55,5	50,9	54,2	60,0	61,3	63,0	58,3	59,5	58,9	61,0	61,0
Employés	65,0	63,4	63,1	61,5	71,9	71,7	73,2	74,0	70,4	69,7	70,8	70,8
Ouvriers qualifiés	51,1	47,5	44,8	43,2	56,8	56,8	56,4	55,2	55,2	54,4	53,2	51,5
Ouvriers non qualifiés	76,4	71,5	69,2	64,6	80,0	79,9	81,4	81,7	79,4	77,8	79,0	78,0
Part des contrats à durée déterminée dans les embauches (*) de :												
Cadres	58,7	51,0	48,6	41,2	40,4	40,8	37,4	39,3	43,4	43,8	40,0	40,3
Professions intermédiaires	61,4	62,8	58,4	62,6	67,0	67,4	68,9	69,6	65,8	66,2	66,5	67,9
Employés	70,4	68,6	68,5	67,5	75,9	76,1	77,3	78,3	74,8	74,3	75,3	75,5
Ouvriers qualifiés	55,9	52,1	48,3	46,9	61,1	60,6	60,7	59,9	59,7	58,3	57,2	56,0
Ouvriers non qualifiés	80,1	76,8	74,8	71,8	83,9	83,6	84,3	84,4	83,1	82,2	82,5	81,8
RÉPARTITION DES MOTIFS DE SORTIE PAR PCS												
Cadres												
d'une même entreprise (6,0 % des sorties du premier trimestre 2006) et d'autres motifs ne sont pas indiqués : les transferts entre établissements												
Fins de contrat à durée déterminée	37,9	30,6	36,0	26,5	27,2	27,5	26,0	26,5	28,4	28,6	28,2	27,6
Démissions	16,6	22,1	17,3	17,9	20,9	21,9	23,2	23,2	20,5	21,1	21,5	22,5
Licenciements économiques	3,5	3,7	3,8	2,5	3,3	3,8	4,3	3,7	3,5	3,8	4,0	3,4
Autres licenciements	8,8	7,3	8,4	9,0	11,0	11,0	10,3	10,7	10,7	10,3	10,0	9,8
Fins de période d'essai	3,7	3,6	3,7	2,6	3,9	3,5	4,2	4,1	3,9	3,5	3,9	3,8
Retraites	2,8	4,8	4,1	4,8	4,2	4,6	5,1	4,7	4,1	4,6	4,8	4,6
Professions intermédiaires												
(*) - Série affectée par l'introduction du contrat "nouvelles embauches" au troisième trimestre 2005.												
Fins de contrat à durée déterminée	46,7	48,6	44,0	49,6	52,8	52,1	52,2	55,0	51,1	51,4	50,2	54,0
Démissions	21,4	20,4	22,2	18,6	17,0	16,7	15,8	17,2	18,0	17,7	17,3	17,4
Licenciements économiques	2,3	2,5	2,0	1,9	1,8	2,1	1,9	1,8	1,9	2,2	2,0	1,9
Autres licenciements	6,8	6,8	6,9	7,5	6,2	6,4	6,0	5,2	6,3	6,5	6,2	5,8
Fins de période d'essai	4,6	4,4	4,1	3,2	4,1	4,0	3,7	3,2	4,2	4,1	3,7	3,2
Retraites	2,0	2,4	3,0	2,4	3,1	3,4	3,5	3,4	2,8	3,2	3,4	3,2
Employés												
Fins de contrat à durée déterminée	56,2	54,1	56,1	53,8	64,6	63,9	65,9	65,5	62,6	61,6	63,7	62,5
Démissions	20,3	20,8	19,3	18,8	14,9	16,8	14,6	14,5	16,0	17,7	15,8	15,7
Licenciements économiques	1,9	1,7	1,5	1,2	0,9	0,8	0,8	0,8	1,1	1,0	0,9	0,9
Autres licenciements	5,0	5,0	5,2	4,9	4,5	4,5	4,3	4,2	4,6	4,6	4,5	4,4
Fins de période d'essai	6,7	6,5	6,2	6,0	5,7	5,7	5,3	5,6	5,9	5,9	5,5	5,7
Retraites	0,9	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,4	1,3	1,2	1,2	1,3	1,3
Ouvriers qualifiés												
Fins de contrat à durée déterminée	35,3	34,9	33,8	33,4	38,4	37,9	40,6	37,5	37,6	37,4	38,7	36,1
Démissions	32,7	32,1	32,4	32,0	25,3	26,8	23,8	26,2	27,2	28,1	26,1	27,8
Licenciements économiques	3,6	3,2	2,6	2,0	4,2	3,4	3,2	4,4	4,1	3,4	3,1	3,6
Autres licenciements	10,0	9,4	9,8	10,2	10,3	10,7	9,5	10,4	10,2	10,2	9,7	10,4
Fins de période d'essai	5,9	6,0	4,3	4,8	5,3	5,0	4,5	5,0	5,4	5,3	4,4	4,9
Retraites	4,1	4,8	5,4	4,2	5,2	6,0	6,5	6,4	5,0	5,7	6,2	5,8
Ouvriers non qualifiés												
Fins de contrat à durée déterminée	57,7	57,0	56,9	57,8	67,1	66,1	67,8	68,8	65,4	64,3	65,2	66,9
Démissions	19,1	21,3	20,3	19,4	13,7	14,0	13,5	13,0	14,7	15,4	15,0	14,3
Licenciements économiques	1,8	2,4	2,1	1,0	1,6	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7	1,8	1,6
Autres licenciements	4,8	6,0	5,7	5,2	6,0	5,6	5,3	5,6	5,8	5,7	5,4	5,5
Fins de période d'essai	4,9	4,6	3,8	3,6	3,4	3,7	3,3	3,1	3,7	3,9	3,3	3,3
Retraites	1,5	1,0	1,4	1,0	1,4	1,3	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4

Source : DARES, DMMO/EMMO.