

Première Synthèses

Informations

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU QUATRIÈME TRIMESTRE 2006 :

hausse du taux de rotation, accroissement des départs en retraite

Au quatrième trimestre 2006, la rotation de la main-d'œuvre hors intérim augmente dans les établissements d'au moins dix salariés. L'emploi progresse dans les établissements de 10 à 49 salariés, alors qu'il augmente très faiblement dans ceux d'au moins 50 salariés. Les départs en retraite augmentent nettement et atteignent leur plus haut niveau sur l'année 2006.

Dans l'industrie, l'emploi recule moins au second semestre 2006 que les trimestres précédents du fait d'une augmentation des embauches. Dans la construction, les créations d'emploi conservent leur dynamisme ce trimestre. Dans le secteur tertiaire, la rotation de la main-d'œuvre s'accélère et la progression de l'emploi se poursuit à un rythme proche de celui des trimestres précédents.

Pour les ressortissants de l'Union européenne, les embauches sous CDI sont plus importantes que les embauches sous CDD. Ils sont plus souvent licenciés pour motif personnel que les autres étrangers et que les Français.

Au cours du quatrième trimestre 2006, la rotation de la main-d'œuvre du secteur privé hors intérim augmente dans les établissements d'au moins dix salariés (graphique 1). L'emploi salarié progresse légèrement (+0,2 %). La hausse est plus forte dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les établissements plus grands (graphiques 2 et 3).

Les contrats à durée déterminée (CDD) représentent 71,9 % des embauches au quatrième trimestre 2006 (tableau 1). La part des CDD dans les embauches est plus élevée dans les établissements d'au moins 50 salariés (75,7 %) que dans les établissements plus petits (65,7 %). Le recours à l'intérim est globalement stable depuis la mi-2001 : 3,3 % des personnes travaillant dans un établissement d'au moins dix salariés sont intérimaires [1].

Les transferts entre établissements d'une même entreprise s'intensifient. Ainsi, la part des transferts entre établissements d'une même entreprise progresse fin 2006 et représente 5,2 % des entrées et 7,2 % des sorties.

La part des fins de CDD dans les sorties est en légère baisse. Parmi les ruptures de contrats à durée indéterminée (CDI) (1), les démissions sont en baisse dans les établissements de plus de 50 salariés, alors qu'elles augmentent légèrement dans les établissements de 10 à 49 salariés. Les licenciements pour motif personnel, quatre fois plus nombreux que les licenciements pour motif économique, sont stables au quatrième trimestre 2006. Les départs pour fin de période d'essai baissent dans les petits établissements et retrouvent le niveau du premier trimestre 2006. Ils sont stables dans les

(1) - Dans cette publication, les CDI sont entendus au sens strict, c'est-à-dire hors CNE.

grands établissements. Enfin, la part des départs à la retraite dans les sorties de contrats à durée indéterminée est en constante progression sur l'année.

L'industrie perd des emplois, mais à un rythme moins soutenu

Dans l'industrie, les mouvements continuent de s'intensifier. Les établissements industriels d'au moins dix salariés continuent de perdre des emplois mais, depuis le milieu

de 2006, à un rythme moins élevé qu'au cours des quatre dernières années. Les embauches sous CDI sont plus fréquentes, principalement dans les établissements de plus de 50 salariés. À l'inverse dans les établissements de 10 à 49 salariés, la part des embauches sous contrat à durée déterminée a augmenté tout au long de l'année 2006. Le recours à l'intérim reste stable.

La part des démissions dans les sorties augmente légèrement au quatrième trimestre 2006,

essentiellement dans les établissements de 10 à 49 salariés. Néanmoins, les démissions sont toujours moins fréquentes dans l'industrie que dans la construction ou les services : moins de 1 % des salariés ont démissionné au cours du trimestre dans l'industrie, contre 2 % dans le reste de l'économie. La part des licenciements économiques dans les sorties augmente, surtout dans les établissements de 10 à 49 salariés. La proportion de fins de période d'essai est stable. Les départs à la retraite se

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 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							
	2006								2006							
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4				
Taux d'entrée	11,1	11,1	11,3	11,7	9,8	9,9	10,1	10,5	10,3	10,3	10,5	10,9				
Industrie	6,1	6,0	6,6	6,7	4,0	4,0	4,3	4,4	4,5	4,5	4,9	4,9				
Construction	6,7	6,4	6,8	6,9	4,9	5,1	5,6	5,3	6,0	6,0	6,3	6,3				
Tertiaire	13,1	13,2	13,3	13,8	13,3	13,2	13,3	13,3	13,2	13,2	13,3	13,9				
Taux de recours à l'intérim	2,5	2,6	2,5	2,4	3,8	3,9	3,7	3,8	3,3	3,4	3,3	3,3				
Industrie	4,3	4,2	4,4	4,0	6,5	7,0	6,6	6,7	6,0	6,3	6,1	6,1				
Construction	6,7	6,4	6,4	6,4	10,5	11,0	10,7	10,3	8,2	8,3	8,2	8,0				
Tertiaire	1,3	1,4	1,2	1,2	1,7	1,7	1,6	1,7	1,6	1,6	1,5	1,4				
Part des contrats à durée déterminée dans les entrées.																
Ensemble	58,9	60,3	59,2	58,9	71,2	71,0	70,3	69,9	66,5	66,9	66,0	65,6				
Industrie	50,6	53,9	54,4	53,9	61,2	61,4	60,3	58,6	57,7	59,0	58,5	56,7				
Construction	41,7	45,1	45,3	45,1	34,3	31,3	29,1	31,1	39,8	40,2	39,7	40,3				
Tertiaire	61,1	61,9	60,5	60,7	73,6	73,5	73,0	72,5	68,9	69,1	68,3	68,0				
Part des contrats à durée déterminée dans les embauches (*)																
Ensemble	65,4	65,9	65,6	65,7	76,7	76,6	75,6	75,7	72,4	72,5	71,8	71,9				
Industrie	57,7	58,1	59,5	59,7	69,7	69,3	68,5	67,8	65,5	65,5	65,6	65,0				
Construction	44,9	48,1	48,2	48,3	37,0	34,5	32,8	34,2	42,3	43,6	43,1	43,7				
Tertiaire	67,9	68,1	67,4	67,8	78,6	78,5	77,6	77,8	74,6	74,6	73,9	74,1				
Taux de sortie	10,7	10,8	10,8	11,2	9,8	9,8	10,0	10,4	10,2	10,2	10,3	10,7				
Industrie	6,2	6,2	6,3	6,5	4,6	4,6	4,6	4,8	5,0	5,0	5,0	5,2				
Construction	5,7	6,0	5,9	5,8	4,4	4,2	4,4	4,6	5,2	5,3	5,3	5,3				
Tertiaire	12,7	12,8	12,8	13,4	13,0	13,0	13,0	13,7	12,9	12,9	12,9	13,6				
Part des fins de contrat à durée déterminée dans les sorties																
Ensemble	49,6	50,0	48,2	47,2	61,0	61,6	60,5	59,1	56,6	57,2	55,9	54,7				
Industrie	37,6	37,6	39,1	37,7	42,4	42,0	41,6	38,2	41,0	40,6	40,9	37,8				
Construction	26,5	27,5	26,6	26,6	18,1	19,6	18,9	17,3	23,6	25,4	24,0	23,3				
Tertiaire	52,3	53,0	51,0	50,1	65,1	65,9	64,9	63,8	60,2	61,1	59,8	58,7				
Part des démissions dans les sorties																
Ensemble	20,7	20,9	22,0	22,3	12,8	13,1	13,9	13,5	15,9	16,0	17,0	16,7				
Industrie	22,9	22,7	23,4	25,2	12,5	13,5	14,1	14,1	15,8	16,4	17,1	17,3				
Construction	39,4	39,0	36,8	41,0	33,5	35,1	33,2	33,1	37,4	37,9	35,7	38,2				
Tertiaire	19,3	19,3	20,6	20,4	12,4	12,6	13,5	13,0	15,1	15,1	16,2	15,7				
Part des licenciements économiques dans les sorties																
Ensemble	1,9	1,8	1,7	1,7	1,3	1,3	1,2	1,3	1,6	1,5	1,4	1,4				
Industrie	6,2	4,3	5,1	5,9	5,4	5,8	5,0	5,3	5,8	5,3	5,1	5,4				
Construction	1,7	1,5	2,0	2,0	1,0	0,4	0,4	0,9	1,5	1,1	1,4	1,7				
Tertiaire	1,3	1,4	1,2	1,2	0,6	0,5	0,6	0,6	0,9	0,8	0,8	0,8				
Part des autres licenciements dans les sorties																
Ensemble	6,5	6,4	6,1	6,1	5,4	5,2	5,7	5,4	5,8	5,7	5,8	5,7				
Industrie	10,9	10,2	8,8	8,3	8,0	7,5	7,9	7,5	8,8	8,4	8,1	7,8				
Construction	10,7	10,9	10,7	10,5	12,7	14,1	14,6	12,9	11,3	12,0	12,0	11,2				
Tertiaire	5,6	5,5	5,4	5,5	4,8	4,7	5,1	4,9	5,1	5,0	5,2	5,1				
Part des fins de période d'essai dans les sorties																
Ensemble	5,0	4,8	5,3	5,1	3,2	3,3	3,5	3,5	3,9	3,9	4,2	4,1				
Industrie	4,9	4,0	4,6	4,3	2,0	2,1	2,3	2,5	2,9	2,7	3,0	3,0				
Construction	4,1	3,3	4,5	4,3	3,3	4,0	4,1	3,9	3,9	3,6	4,3	4,1				
Tertiaire	5,2	5,1	5,5	5,3	3,5	3,5	3,7	3,7	4,1	4,1	4,4	4,3				
Part des retraites dans les sorties																
Ensemble	2,5	2,6	2,5	2,8	3,7	3,8	3,9	4,2	3,2	3,3	3,4	3,7				
Industrie	6,4	6,2	5,2	5,8	11,4	11,3	11,0	11,6	9,8	9,7	9,2	9,8				
Construction	5,6	6,0	5,9	7,4	8,7	9,4	9,8	9,7	6,7	7,0	7,2	8,1				
Tertiaire	1,7	1,8	1,8	2,0	2,3	2,4	2,4	2,8	2,1	2,2	2,2	2,5				
Taux de rotation	10,9	11,0	11,1	11,5	9,8	9,9	10,0	10,4	10,2	10,2	10,4	10,8				
Industrie	6,1	6,1	6,4	6,6	4,3	4,3	4,4	4,6	4,7	4,7	4,9	5,0				
Construction	6,2	6,2	6,3	6,4	4,6	4,7	5,0	4,9	5,6	5,6	5,8	5,8				
Tertiaire	12,9	13,0	13,1	13,6	13,2	13,1	13,1	13,8	13,0	13,1	13,1	13,8				

Note : dans ce tableau, la somme des parts des différents motifs de sortie ne vaut pas 100 car certains motifs ne sont pas indiqués : les transferts entre établissements d'une même entreprise (7,1 % des sorties au quatrième trimestre 2006) et d'autres motifs complètent ces parts.

(*) : les embauches correspondent aux entrées sous forme de CDI, CDD, et CNE hors transferts de salariés entre établissements d'une même entreprise.

Source : DARES, DMMO/EMMO.

MÉTHODOLOGIE

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus sont issues de deux sources statistiques distinctes :

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

- L'*Enquête sur les Mouvements de Main-d'Oeuvre* (EMMO) : chaque trimestre, la Dares interroge par sondage stratifié, selon la zone d'emploi et le secteur d'activité, les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif. Au total, un peu plus d'un établissement sur cinq est interrogé.

Le champ est celui du secteur concurrentiel (industrie, construction et tertiaire), ce qui représente plus de 80 % du champ couvert par l'Unédic. 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. Depuis 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 nationalité (encadré 3).

Toutes les données (hors CNE) 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 (tableau 1).

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 (tableau C).

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... (tableau A). En effet, si on n'excluait pas les CDD, il serait parfois plus difficile de comparer sectoriellement les autres motifs de sortie : dans les secteurs où la part des CDD dans les entrées est élevée, la part des fins de CDD dans les sorties est mécaniquement élevée, au détriment des autres motifs de sortie.

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

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

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.

redressent après la baisse du troisième trimestre et retrouvent le niveau du premier trimestre de 2006.

Dans la construction, baisse des licenciements pour motif personnel, hausse des démissions

Dans le secteur de la construction, le taux de rotation est stable. Ce secteur est néanmoins

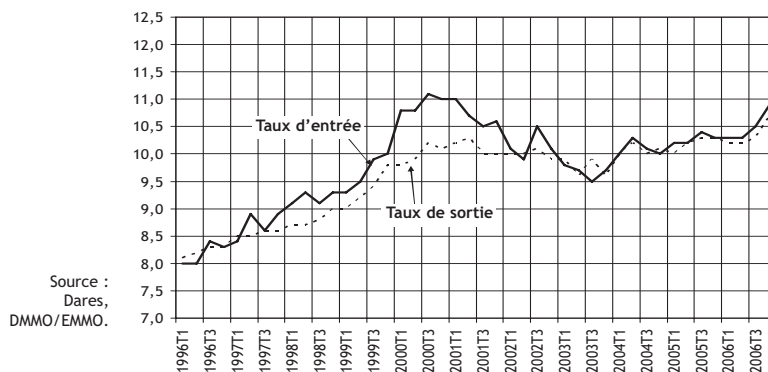
celui où l'emploi progresse le plus vite (+1 %), et ce davantage dans les établissements de 10 à 49 salariés (+1,1%) que dans les établissements de plus de 50 salariés (+0,7 %).

La construction est le seul grand secteur où les CDI sont majoritaires dans les embauches. En particulier, les grands établissements recourent assez peu aux CDD. Cependant, la part des



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

Données CVS trimestrielles en pourcentage

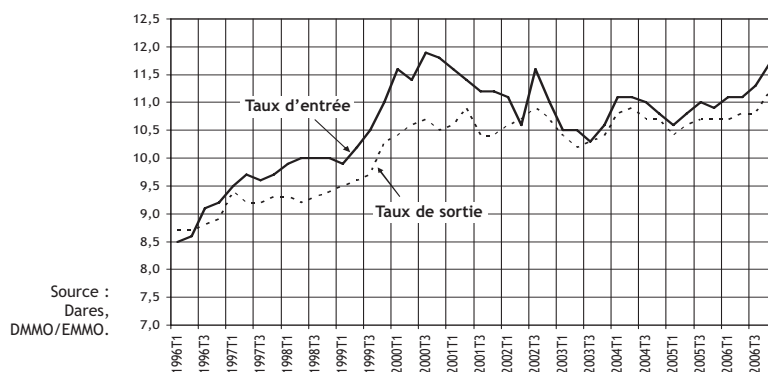


Source :
Dares,
DMMO/EMMO.



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

Données CVS trimestrielles en pourcentage

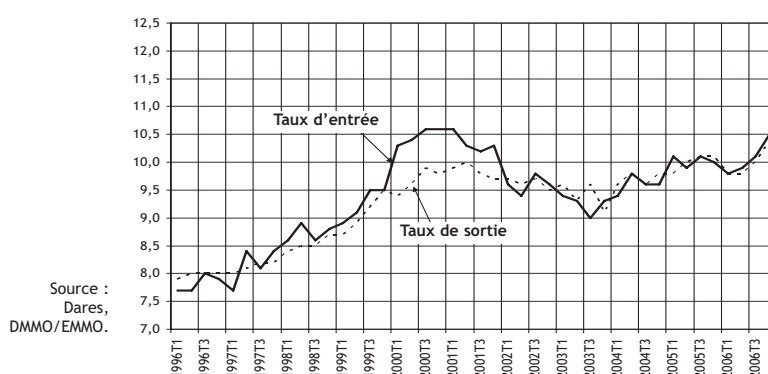


Source :
Dares,
DMMO/EMMO.



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

Données CVS trimestrielles en pourcentage



Source :
Dares,
DMMO/EMMO.

CDD dans les embauches augmente. Les CDD sont en forte hausse dans les grands établissements (34,2 % au quatrième trimestre 2006, contre 32,8 % au troisième trimestre 2006), alors qu'ils sont quasiment stables dans les petits établissements.

Le recours à l'intérim est élevé dans le secteur de la construction. En effet, 10,3 % des personnes travaillant dans les grands établissements et 6,4 % des personnes travaillant dans les petits établissements sont des intérimaires. Toutefois, le recours à l'intérim se tasse légèrement au cours de l'année 2006.

La part des fins de CDD dans les sorties diminue. Parmi les motifs de fin de CDI, les démissions sont le motif de sortie le plus important, et ce dans tous les secteurs. Elles progressent au 4^{ème} trimestre 2006. À l'inverse des licenciements pour motif personnel, les licenciements économiques sont en hausse, mais restent néanmoins très peu fréquents. Les départs en retraite sont à leur plus haut niveau sur l'année 2006. Ils ont, en effet très fortement progressé

dans les petits établissements et ils représentent 7,4 % des sorties au quatrième trimestre, contre 5,9 % au trimestre précédent.

Dans le tertiaire, la rotation de la main-d'oeuvre augmente, les départs en retraite également

Dans le secteur tertiaire, le taux de rotation progresse fortement ce trimestre et atteint son plus haut niveau depuis 20 ans. Le taux de rotation est plus de deux fois plus élevé dans ce secteur que dans l'industrie ou la construction. L'emploi augmente dans les services, premier secteur en termes de créations d'emplois.

La part des CDD dans les embauches augmente légèrement ce trimestre, essentiellement dans les petits établissements. 74,1 % des salariés embauchés dans le secteur tertiaire le sont sur des contrats à

durée déterminée. Par ailleurs 1,4 % des personnes travaillant dans le secteur tertiaire sont des intérimaires.

La part des fins de CDD dans les sorties, structurellement plus importante dans le secteur tertiaire, baisse ce trimestre. Parmi les fins de contrats à durée indéterminée, les démissions représentent 15,7 % des sorties de ce secteur, une part en baisse par rapport au troisième trimestre. Les licenciements pour motif économique représentent 0,8 % des sorties. Leur part dans les sorties est stable depuis trois trimestres. La part des licenciements pour motif personnel (5,1 % des sorties) est également stable mais comme les sorties sont plus nombreuses, le nombre de licenciements pour motif personnel augmente. Enfin, les départs en retraite sont au plus haut niveau sur l'année 2006. Ils augmentent surtout dans les grands établissements.

Gérard LOQUET (Dares).

Référence

[1] de Riccardis N. (2007) : « L'emploi intérimaire au quatrième trimestre 2006 », *Premières Informations, Dares*, n°17.1, avril.

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

Les salariés de l'industrie et du tertiaire sont proportionnellement plus nombreux à travailler dans les grands établissements que ceux de la construction. Ainsi, au quatrième trimestre 2006, dans les établissements d'au moins dix salariés, 76 % des effectifs de l'industrie appartiennent à des établissements d'au moins 50 salariés, contre 62 % des effectifs du tertiaire et seulement 40 % des effectifs de la construction (tableau A). Le taux de rotation de la main-d'œuvre augmente au quatrième trimestre 2006.

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). Un peu plus de la moitié des salariés embauchés le sont sous CDD (tableau B).

C'est dans l'industrie que la part des départs à la retraite dans les sorties de CDI est la plus importante. Elle est moins élevée dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les plus grands. La part des licenciements économiques dans les sorties de CDI 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 légèrement supérieur à celui d'un salarié dans la construction et le tertiaire. En revanche, le risque d'être licencié pour un motif autre qu'économique est moins élevé dans l'industrie. Au total, le risque d'être licencié est moindre dans l'industrie. La part des démissions dans les sorties de CDI y est nettement plus faible.

Tableau A
Répartition des sorties au quatrième 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	12,2		7,1		6,4		7,1	
Fins de CDD.....	37,8		23,3		58,7		54,7	
Motifs de sortie indéterminés et divers *.....	6,7		6,3		6,5		6,6	
Autres	43,3		63,3		28,4		31,6	
dont : Démissions.....	17,3	40,0	38,2	60,3	15,7	55,3	16,7	52,8
Licenciements économiques.....	5,4	12,5	1,7	2,7	0,8	2,8	1,4	4,4
Licenciements pour motif personnel	7,8	18,0	11,2	17,7	5,1	18,0	5,7	18,0
Fins de période d'essai	3,0	6,9	4,1	6,5	4,3	15,1	4,1	13,0
Départs à la retraite	9,8	22,6	8,1	12,8	2,5	8,8	3,7	11,7
Total.....		100,0		100,0		100,0		100,0
Total	100,0		100,0		100,0		100,0	
Proportion de salariés travaillant dans un établissement de 50 salariés ou plus **.....	76		40		62		64	

Source : Dares, DMMO/EMMO.

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

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

Tableau B
Taux d'entrée par nature de contrat et taux de sortie par motif au quatrième trimestre 2006
dans les établissements de 10 salariés ou plus par secteur d'activité

Données CVS en pourcentage

	Industrie	Construction	Tertiaire	Ensemble
Taux d'entrée	4,9	6,3	13,9	10,9
Taux d'entrée en CDD	2,8	2,6	9,5	7,2
Taux d'entrée en CDI	1,4	3,0	3,2	2,7
Taux de transfert d'un autre établissement de l'entreprise	0,5	0,3	0,6	0,6
Taux d'entrées de type indéterminé*	0,2	0,4	0,6	0,5
Taux de sortie	5,2	5,3	13,6	10,7
Taux de transfert vers un autre établissement de l'entreprise	0,6	0,4	0,9	0,8
Taux de fin de CDD	2,1	1,3	8,1	6,0
Taux de motifs de sortie indéterminés et divers **	0,3	0,3	0,8	0,5
Taux des autres motifs.....	2,2	3,3	3,8	3,4
dont : Taux de démission.....	0,9	2,0	2,1	1,8
Taux de licenciement économique	0,3	0,1	0,1	0,2
Taux de licenciement pour motif personnel.....	0,4	0,6	0,7	0,6
Taux de fin de période d'essai	0,1	0,2	0,6	0,4
Taux de départ à la retraite	0,5	0,4	0,3	0,4

Source : Dares, DMMO/EMMO.

* - Y compris entrées sous CNE.

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

Note : les taux de transfert en entrée et en sortie diffèrent en raison des échanges différents avec des établissements de moins de 10 salariés.

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

Construction : embauches sous CDI et recours à l'intérim

La construction est le seul secteur d'activité où les embauches sous CDI sont majoritaires : près de six embauches sur dix. Le recours à l'intérim est plus fréquent que dans les autres secteurs, aussi bien dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les plus grands. Le taux de rotation est un peu plus élevé que celui de l'industrie, mais beaucoup plus faible que celui du tertiaire.

La probabilité de démissionner est deux fois plus élevée que dans l'industrie, et du même ordre que dans le tertiaire. La démission est le principal motif de sortie dans la construction : le taux de démission est de 2,0 % au quatrième trimestre 2006. La part des licenciements pour motif personnel dans les sorties de CDI est proche de celle des autres secteurs.

Secteur tertiaire : rotation élevée et embauches sous CDD

Dans le secteur tertiaire, le taux de rotation est élevé, le recours à l'intérim est faible et la part des CDD dans les entrées est importante : les CDD représentent près des trois quarts des embauches. La mobilité intra-entreprise est également plus forte.

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. Trois salariés sur mille partent à la retraite chaque trimestre.

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 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) 124 €, CEE (TTC) 131 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 129,50 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 133,60 €, supplément avion rapide : 8,20 €.

Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et 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 POUR LES FRANÇAIS ET POUR LES ÉTRANGERS

Pour les ressortissants de l'Union européenne, des embauches sous CDI plus fréquentes

Les étrangers ressortissants de l'Union européenne à 25 pays ne représentent qu'une faible part des salariés embauchés (1,6 %), alors que les étrangers n'appartenant pas à l'Union européenne en représentent 8,4 %. La part de CDD dans les embauches de ressortissants de l'Union européenne (66,4 % au quatrième trimestre 2006) est moins élevée que dans les embauches de Français (71,4 %) ou d'étrangers hors Union européenne (73,6 %) (tableau C). À l'inverse, la part de CDI dans les embauches de ressortissants de l'Union européenne est plus élevée que pour les autres nationalités.

Les licenciements pour motif personnel plus fréquents pour les ressortissants de l'Union Européenne

Les démissions représentent plus de la moitié des sorties hors fins de CDD et transferts entre établissements (Tableau A). La part de démissions dans les départs hors transferts et fin de CDD est moins importante pour les étrangers hors Union européenne (48,5 %) que pour les Français (53,6 %) ou étrangers ressortissants de l'Union européenne (54,6 %). L'écart est particulièrement marqué dans les grands établissements.

De même, la part des licenciements économiques dans les sorties hors transferts et fins de CDD est plus faible pour les étrangers hors Union Européenne (2,6 %) que pour les Français (4,9 %) ou ressortissants de l'Union européenne (4,2 %). En revanche, les licenciements pour motif personnel, plus nombreux que les licenciements économiques, représentent une part des départs plus importante pour les étrangers hors Union européenne (26,8 % hors transferts et fins de CDD) que pour les Français (17,5 %) et ressortissants de l'Union européenne (19,8 %).

La part des fins de période d'essai dans les sorties hors transferts et fins de CDD est de 12,7 % pour les Français. Elle est moins élevée pour les ressortissants de l'Union européenne (9,2 %), alors qu'elle s'élève à 17,0 % pour les étrangers hors de l'Union européenne.

Les départs en retraite d'étrangers hors Union européenne sont deux fois moins nombreux dans les sorties hors fins de CDD et transferts (5,2 %) que les départs en retraite de Français (11,3 %) et d'étrangers de l'Union européenne (12,2 %).

Tableau C
Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus
Structure des entrées et sorties par nationalité

Données CVS en pourcentage

	Établissements de 10 à 49 salariés				Établissements de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements			
	2006				2006				2006			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
ENTRÉES												
Part des contrats à durée déterminée dans les embauches des :												
Français	65,2	65,2	65,2	64,9	76,9	76,6	76,0	75,6	71,9	71,8	71,6	71,4
Union Européenne	59,3	57,3	56,4	64,0	65,6	61,9	66,4	67,9	62,6	60,5	62,8	66,4
Autre nationalité	64,1	65,0	65,7	64,9	77,5	77,0	76,5	77,6	72,8	73,2	73,2	73,6
SORTIES												
Part des fins de contrat à durée déterminée dans les sorties des :												
Français	49,4	49,9	48,1	47,6	62,0	62,6	60,9	59,5	56,7	57,3	55,7	54,8
Union Européenne	41,0	39,6	41,6	42,2	47,2	49,3	47,8	49,9	44,8	45,7	45,7	47,1
Autre nationalité	51,4	49,5	49,1	49,5	64,0	66,7	64,4	65,5	59,6	61,0	59,5	60,5
Part des démissions dans les sorties des :												
Français	21,5	21,6	22,5	23,2	13,3	13,5	14,4	14,1	16,8	16,9	17,7	17,7
Union Européenne	29,6	28,6	28,2	28,5	19,3	18,8	19,3	16,8	22,4	22,4	22,2	22,0
Autre nationalité	19,6	19,6	20,1	22,1	10,5	10,7	11,6	10,7	13,7	13,7	14,2	14,1
Part des licenciements économiques dans les sorties des :												
Français	2,0	1,9	1,9	1,9	1,5	1,5	1,4	1,4	1,8	1,6	1,6	1,6
Union Européenne	2,5	2,7	1,9	2,1	1,6	1,9	1,5	1,5	2,0	2,0	1,7	1,7
Autre nationalité	1,6	1,9	1,1	1,0	0,8	0,8	0,6	0,6	1,0	1,0	0,9	0,8
Part des autres licenciements dans les sorties des :												
Français	6,5	6,6	6,3	6,4	5,6	5,4	5,8	5,4	6,0	5,9	6,0	5,8
Union Européenne	6,2	7,8	7,6	8,8	7,9	7,5	8,5	7,6	7,2	7,7	8,2	8,0
Autre nationalité	8,6	7,3	7,3	7,4	7,3	7,1	8,1	7,7	7,8	7,3	7,6	7,8
Part des fins de période d'essai dans les sorties des :												
Français	5,0	4,8	5,4	5,2	3,4	3,4	3,6	3,6	4,1	4,0	4,3	4,2
Union Européenne	5,5	4,9	4,8	4,3	3,0	2,9	3,3	3,3	4,1	3,5	3,8	3,7
Autre nationalité	6,4	5,4	6,5	6,3	4,0	4,6	4,5	4,4	4,9	4,8	5,1	5,0
Part des retraites dans les sorties des :												
Français	2,5	2,6	2,6	2,9	4,1	4,1	4,1	4,3	3,4	3,5	3,6	3,8
Union Européenne	4,0	5,5	3,9	4,1	5,8	4,9	5,2	5,4	5,2	5,0	4,8	4,9
Autre nationalité	1,5	1,8	1,5	1,4	1,9	1,6	1,6	1,5	1,7	1,6	1,6	1,5

Source : Dares,
DMMO/EMMO.

Note : les transferts entre établissements (7,1 % des sorties du quatrième trimestre 2006) et les fins de CNE complètent notamment ces parts.