

L'AJUSTEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS PENDANT LA CRISE DE 2008-2009

La récession de 2008-2009 s'est accompagnée d'une forte baisse de l'emploi entre la fin du 1^{er} trimestre 2008 et la fin du 3^e trimestre 2009 (460 000 emplois détruits), que n'a que partiellement compensée l'amélioration de la situation sur le marché du travail entre la fin du 3^e trimestre 2009 et la fin du 4^e trimestre 2010 (+ 180 000).

La contraction de l'emploi de 2008-2009 s'est d'abord opérée par la baisse de la part des entrées dans l'emploi total (-0,8 point entre le 4^e trimestre 2007 et le 1^{er} trimestre 2009). Relativement stable en 2008, le taux de sorties d'emploi a, quant à lui, fortement augmenté au 1^{er} trimestre 2009 (+0,5 point) avant de se maintenir à un niveau durablement supérieur.

Alors que les entrées sur un emploi en CDD ont baissé rapidement dès le début de la crise (-0,4 point d'emploi total entre le 4^e trimestre 2007 et le 2^e trimestre 2008), l'ajustement de l'emploi en CDI a été très marqué mais plus progressif : le taux d'entrée en CDI a diminué de 0,5 point entre le 4^e trimestre 2007 et le 1^{er} trimestre 2009 et le taux de sortie de CDI s'est accru de 0,6 point entre le 3^e trimestre 2008 et le 3^e trimestre 2009, notamment du fait de la hausse des licenciements. L'intérim a également contribué à l'ajustement global de l'emploi en début de période, avec une augmentation des sorties de mission d'intérim dès le début de l'année 2008 suivie d'une nette diminution des entrées en intérim fin 2008.

La diminution des heures travaillées par salarié a contribué à limiter l'ajustement de l'emploi au choc d'activité. La réduction de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans le secteur privé (-1,1 % en 2009) s'est opérée par trois canaux : une hausse du nombre de salariés à temps partiel ; une mobilisation accrue du chômage partiel ; une baisse de la durée hebdomadaire moyenne des salariés à temps complet, hors chômage partiel (-0,6 % en moyenne annuelle en 2009). Globalement, la durée hebdomadaire du travail dans le secteur privé s'est en partie redressée en 2010 (+0,6 %).

Entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009, le PIB a diminué de 3,9 % avant de repartir à la hausse à partir du 2^e trimestre 2009. La contraction de l'emploi s'est opérée de façon un peu différée : l'emploi salarié des secteurs concurrentiels a diminué de la fin du 1^{er} trimestre 2008 à la fin du 3^e trimestre 2009 (-456 000, soit -2,5 %) avant de se redresser en partie (+178 000, soit +1,0 %) de la fin du 3^e trimestre 2009 à la fin du 4^e trimestre 2010 (1), (2). Si les pertes d'emplois enregistrées lors de la crise ont été considérables, elles sont néanmoins restées plus modérées que ce que la baisse de l'activité laissait présager [1]. De plus, le redressement de l'emploi amorcé au dernier trimestre 2009 s'est avéré plus précoce et plus marqué que ne le suggéraient la dynamique de reprise de l'activité et les effets des politiques de l'emploi. Sans que ce phénomène permette à lui seul d'expliquer le relatif maintien de l'emploi, l'ajustement du volume de travail pendant la crise s'est opéré en partie par un ajustement du nombre d'heures travaillées, en France comme dans nombre de pays de l'OCDE (3).

(1) Cette statistique, mesurée hors agriculture, emploi public des secteurs non marchands et activités extra-territoriales, repose sur les « estimations d'emploi » de l'Insee fondées sur des sources administratives. L'enquête Emploi mobilisée dans la suite de l'étude pour l'analyse des évolutions de l'emploi par type de contrat et caractéristiques sociodémographiques peut conduire à des évolutions différentes d'un trimestre sur l'autre du fait de méthodes et de concepts différents et des marges d'incertitude inhérentes aux enquêtes statistiques auprès des ménages. Les deux sources donnent toutefois une même lecture de l'évolution globale de l'emploi sur la période 2008-2010.

(2) Par la suite, l'emploi a continué sa progression au 1^{er} semestre 2011 (+133 000, soit +0,7%) avant de se replier à nouveau au 2nd semestre (-53 000, soit -0,3%).

(3) Selon l'OCDE, dans les pays qui ont enregistré la plus forte diminution du nombre total d'heures travaillées entre le point haut et le point bas du cycle, cette baisse s'explique essentiellement par la réduction des effectifs (Danemark, Espagne, États-Unis, Irlande et Islande). À l'inverse, en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Corée et au Luxembourg, la baisse du nombre total d'heures travaillées a été absorbée presque entièrement par un ajustement du nombre moyen d'heures par travailleur [2].

L'enquête Emploi de l'Insee permet d'analyser plus précisément les modalités d'ajustement du marché du travail français pendant la crise économique de 2008-2009. Elle permet en effet de retracer trimestrielle-ment l'évolution de l'emploi par type de contrat et caractéristiques sociodémographiques, de décrire les flux d'entrées et de sorties de l'emploi ainsi que l'évolution de la durée du travail dans ses principales compo- santes (encadré 1).

La baisse des entrées dans l'emploi a précédé la hausse des sorties

Les évolutions trimestrielles du nombre de personnes en emploi (flux nets) peuvent se décomposer comme la différence entre les entrées et les sorties de l'emploi (flux bruts). Ces flux peuvent être mesurés de différentes manières (encadré 2). L'analyse menée ici porte sur les transitions individuelles sur le marché du travail, et plus précé- sément le nombre de personnes qui passent, d'un trimestre sur l'autre, du non-emploi vers l'emploi (« entrées dans l'emploi ») et réciproquement (« sorties de l'emploi »).

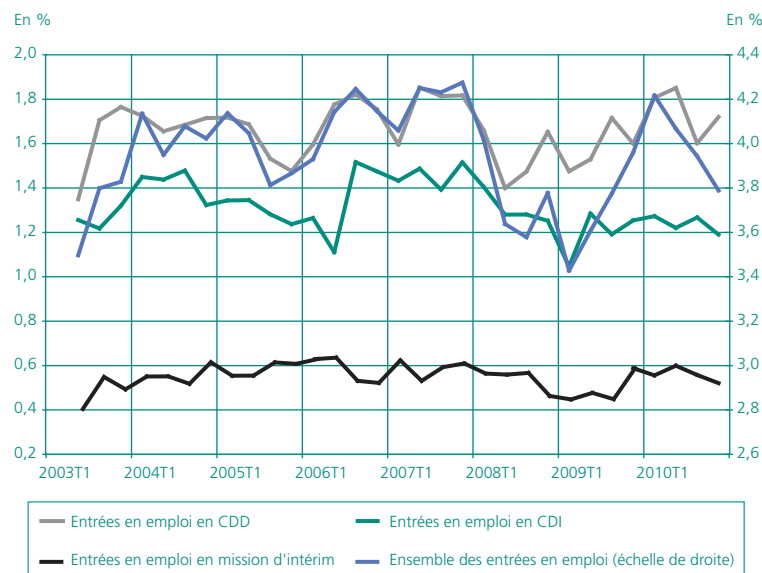
Le début de la crise en 2008 s'est caractérisé par une baisse des entrées en emploi (consé- cutive notamment à la dimi- nution des embauches) et par une stabilisation des sorties. Le taux d'entrées en emploi, qui s'élevait à 4,3 % de l'emploi total au quatrième trimestre 2007, a perdu 0,8 point entre le 4^e trimestre 2007 et le 1^{er} trimestre 2009 (4), soit une baisse de 20 %. En 2009, le taux d'entrées s'est redressé (+0,8 point entre les 1^{ers} trimestres 2009 et 2010) avant de diminuer à nouveau en 2010 de manière plus modeste (-0,4 point entre le premier et le dernier trimestre 2010). Les sorties de l'emploi se sont ajustées de façon décalée : après être resté stable en 2008, le taux de sorties a augmenté assez fortement début 2009 (hausse de 0,5 point au 1^{er} trimestre 2009, soit +14 %) puis est resté globalement stable autour de 4 % jusqu'à la fin 2010 (graphique 1) (5).

Graphique 1 • Taux de croissance de l'emploi et flux d'entrées et de sorties de l'emploi (en pourcentage de l'emploi du trimestre précédent)



Champ : emploi total ; France métropolitaine.

Graphique 2 • Entrées selon le type de contrat de l'emploi (en pourcentage de l'emploi total du trimestre précédent)



Notes : seules les transitions du non-emploi vers un emploi en CDD ou en CDI sont décrites par ce graphique. Les transitions d'un contrat en CDD vers un contrat en CDI et celles d'un contrat en CDI vers un contrat en CDD sont décrites au graphique 6.

Champ : emploi total ; France métropolitaine.

Forte contraction des entrées en CDD début 2008 ; baisse plus progressive des entrées en CDI au cours de l'année 2008

Moins de 10 % des entrées et des sorties de l'emploi concernent l'emploi non salarié sur la période 2007-2010. Les sorties de l'emploi non salarié, assez heurtées, ne présentent pas d'inflexion marquée entre la fin 2007 et la mi-2010 alors que les entrées en emploi non salarié se sont accrues à partir de début 2009.

Pour les salariés, les taux d'entrées en emploi ont diminué pour tous les types de contrat dès le début 2008 même si l'ampleur et la périodicité



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (pondérations longitudinales, séries CVS).



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (pondérations longitudinales, séries CVS).

(4) Cela signifie que la baisse des entrées en emploi a contribué à faire baisser le taux de croissance trimestriel de l'emploi de 0,8 point.

(5) Sur la période 2003-2010, les fluctuations conjoncturelles des entrées dans l'emploi sont plus fortes que celles des sorties de l'emploi (graphique 1), contribuant ainsi davantage aux variations de l'emploi. Dans les années quatre-vingt-dix, les contributions des entrées apparaissaient en revanche proches de celles des sorties de l'emploi [3]. Il est possible que la hausse de l'intérim et des CDD dans les années quatre-vingt-dix aient modifié les dynamiques à l'œuvre lors des crises.

des évolutions ont été contrastées entre CDD et CDI (graphique 2). Les entrées sur un emploi en CDD se sont ainsi rétractées de façon marquée au début de l'année 2008 (-0,4 point entre le 4^e trimestre 2007 et le 2^e trimestre 2008) avant d'amorcer une reprise à la hausse jusqu'au 2^e trimestre 2010 où elles retrouvent un niveau proche de celui de 2007 (6). Les entrées en CDI ont également diminué de façon marquée mais d'une manière plus progressive tout au long de l'année 2008 (-0,5 point entre le 4^e trimestre 2007 et le 1^{er} trimestre 2009). Elles se sont ensuite nettement accrues entre les 1^{er} et 2^e trimestres 2009 avant de se stabiliser autour de 1,2 %, niveau encore bien inférieur à celui observé en 2007 (1,5 % au 4^e trimestre) (7).

Par rapport aux autres types de contrats, les entrées en emploi *via* une mission d'intérim se sont ajustées de façon un peu décalée : après être restée stable au cours des trois premiers trimestres de l'année 2008, la part des entrées en intérim dans l'emploi total a chuté assez fortement au 4^e trimestre (-0,1 point) et s'est stabilisée à moins de 0,5 % au cours des trois trimestres suivant. Au 4^e trimestre 2009, les entrées en mission d'intérim ont connu une forte augmentation, retrouvant un niveau proche de celui observé début 2008.

Forte augmentation du taux de sorties de CDI entre la mi-2008 et la mi-2009

Au cours de la crise, l'évolution du taux de sorties de l'emploi (graphique 3) s'explique en particulier par une forte augmentation du taux de sortie de CDI entre les 3^e trimestres 2008 et 2009 (+0,6 point) suivie d'une diminution moins marquée (-0,3 point entre le 3^e trimestre 2009 et le 4^e trimestre 2010). Fin 2010, le taux de sortie de CDI restait ainsi plus élevé qu'avant la crise (1,7 % contre 1,5 % au 2^e trimestre 2008). L'augmentation du nombre des sorties de CDD a été plus limitée et plus concentrée dans le temps : le taux de sorties de ce type de contrat a augmenté de 0,2 point entre le 4^e trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009. Après une stabilisation autour de

1,4 %, il a diminué au 2nd semestre 2010. Enfin, relativement aux CDD et aux CDI, la hausse des sorties de mission d'intérim s'observe de façon plus précoce : le taux de sortie de mission d'intérim a augmenté continûment au cours de l'année 2008 (+0,2 point d'emploi total entre les 1^{er} trimestres 2008 et 2009) avant de diminuer entre le début 2009 et la mi-2010 pour retrouver fin 2010 un taux proche de celui observé début 2008 (0,4 %).

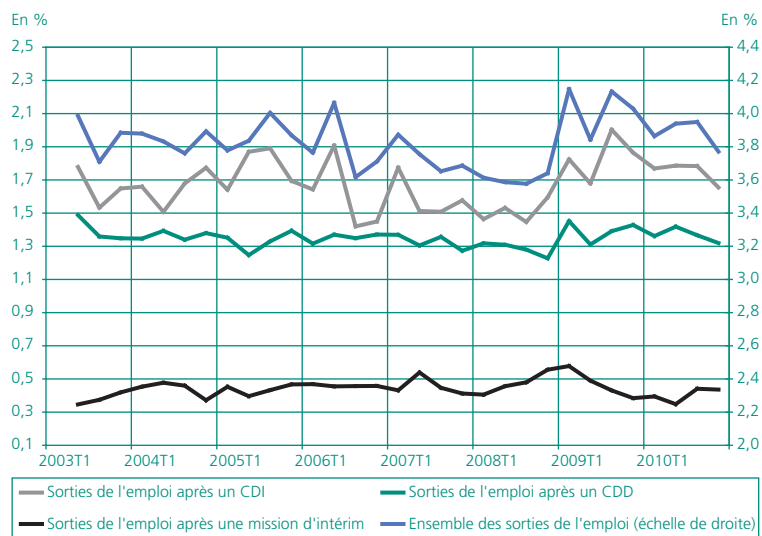
Une forte hausse des licenciements entre l'été 2008 et l'été 2009

L'enquête Emploi ne fournit pas d'information directe sur la façon dont la rupture du contrat s'est faite. Toutefois, les enquêtés qui n'occupent pas d'emploi répondent à des questions sur la raison de leur situation. À partir de ces réponses, il est possible de construire des séries de sorties d'emploi suite à un licenciement ou à une démission (graphique 4).

(6) Bien que les évolutions assez chahutées au trimestre le trimestre incitent à la prudence dans les interprétations, les entrées en CDD semblent se replier assez nettement au 2^e semestre 2010.

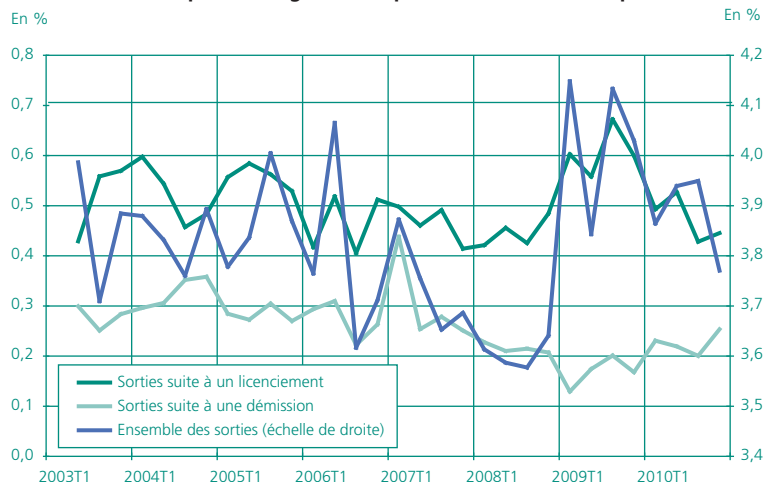
(7) En 2008, la baisse des entrées en CDI mesurée à partir des mouvements de main-d'œuvre (MMO, encadré 2) apparaît beaucoup plus marquée car elle intègre pour partie la diminution de la rotation due au fait qu'en période de basse conjoncture, les salariés sont plus réticents à démissionner. Sur l'ensemble de la période, les MMO montrent par ailleurs une hausse tendancielle des taux d'embauches en CDD et des taux de fins de CDD, qui reflète pour partie une hausse de la rotation des CDD [4].

Graphique 3 • Sorties selon le type de contrat de l'emploi (en pourcentage de l'emploi total du trimestre précédent)



Champ : emploi total ; France métropolitaine.

Graphique 4 • Sorties selon le motif de la fin d'emploi (en pourcentage de l'emploi total du trimestre précédent)



Champ : emploi total ; France métropolitaine.



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (pondérations longitudinales, séries CVS).



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (pondérations longitudinales, séries CVS).

Les licenciements ont contribué en large partie à la hausse des sorties d'emploi entre le 3^e trimestre 2008 et le 3^e trimestre 2009, puis ensuite à leur baisse. En revanche, l'évolution des sorties d'emploi consécutives à une démission a un profil différent, notamment au 1^{er} trimestre 2009 : alors que les licenciements ont augmenté au cours de ce trimestre, les démissions se sont contractées, passant de 0,2 à 0,1 % de l'emploi total. En dehors de ce recul temporaire, le taux de sortie de l'emploi suite à une démission a été relativement stable (8).

Les ouvriers et les employés, principalement touchés par la hausse des sorties de l'emploi début 2009

Alors que la baisse des entrées en emploi en 2008 a concerné dans des proportions relativement proches les ouvriers (-24 % entre le 4^e trimestre 2007 et le 1^{er} trimestre 2009), les employés (-20 %), les professions intermédiaires (-25 %) et les cadres (-23 %), ce sont surtout les ouvriers et les employés qui ont connu des sorties de l'emploi accrues début 2009 : le nombre de leurs sorties d'emploi a augmenté respectivement de 28 % et de 17 % au 1^{er} trimestre 2009 alors que celui des deux autres catégories est resté relativement stable. Les sorties de l'emploi des ouvriers ont continué à progresser jusqu'au 3^e trimestre 2009 avant de diminuer pour retrouver fin 2010 un niveau à peine supérieur à celui d'avant crise alors qu'elles restent à un niveau durablement plus élevé pour les employés.

Sur la période 2003-2010, plus de la moitié des entrées et sorties d'emploi ont concerné des jeunes de moins de 30 ans : 54 % des entrées contre respectivement 35 % et 11 % pour les 30-49 ans et les seniors (de 50 ans ou plus) ; 62 % des sorties contre respectivement 14 % et 23 % pour les 30-49 ans et les seniors. Les entrées et sorties d'emploi des jeunes contribuent donc fortement aux entrées et sorties observées au niveau global.

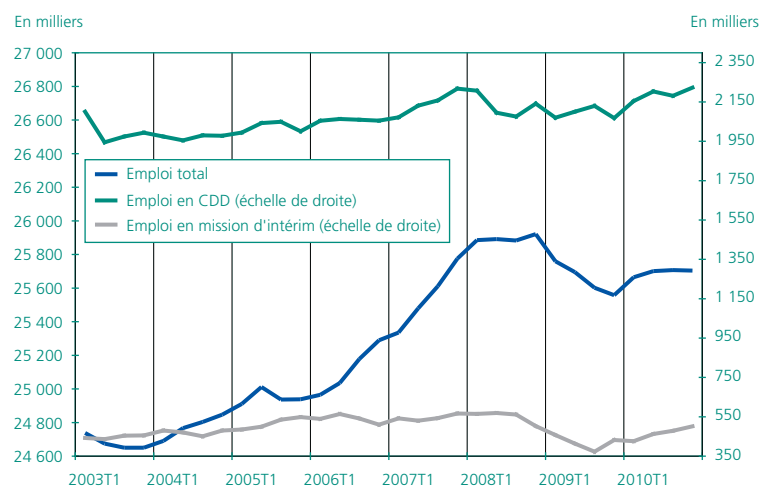
Analysées au niveau de chacune des tranches d'âge, les entrées et sorties de l'emploi montrent

quelques différences d'évolution sur la période 2008-2010. Les seniors apparaissent ainsi un peu moins touchés par la diminution des entrées en emploi en début de période : entre le 4^e trimestre 2007 et le 1^{er} trimestre 2009, le nombre d'entrées en emploi a baissé de 17 % pour les personnes âgées de 15 à 29 ans, et de 21 % dans la tranche d'âge de 30 à 49 ans, contre 12 % pour les seniors de 50 ans ou plus. La reprise des embauches entre les 1^{er} trimestres 2009 et 2010 semble en revanche plus accentuée pour les seniors : le nombre d'entrées en emploi des personnes de 50 ans ou plus a augmenté de 44 % entre ces deux dates, alors que l'accroissement a été de l'ordre de 22 % pour les moins de 50 ans. L'augmentation des sorties d'emploi constatée au 1^{er} trimestre 2009 semble, pour sa part, avoir un peu moins touché les jeunes de moins de 30 ans (+12 %) que les seniors et les personnes âgées de 30 à 49 ans (+17 % dans chacune de ces tranches d'âge (9)).

(8) Les faibles fluctuations des sorties vers le non-emploi suite à une démission contrastent avec la forte cyclicité de l'ensemble des sorties pour démission retracée par les statistiques sur les mouvements de main d'œuvre (encadré 2). En effet, une large part des démissions correspondent à des mouvements entre entreprises pour prendre un autre emploi. Ces mouvements ne sont pas pris en compte ici puisqu'ils ne s'accompagnent pas d'un passage par le non-emploi. Ils sont par nature davantage soumis aux fluctuations conjoncturelles.

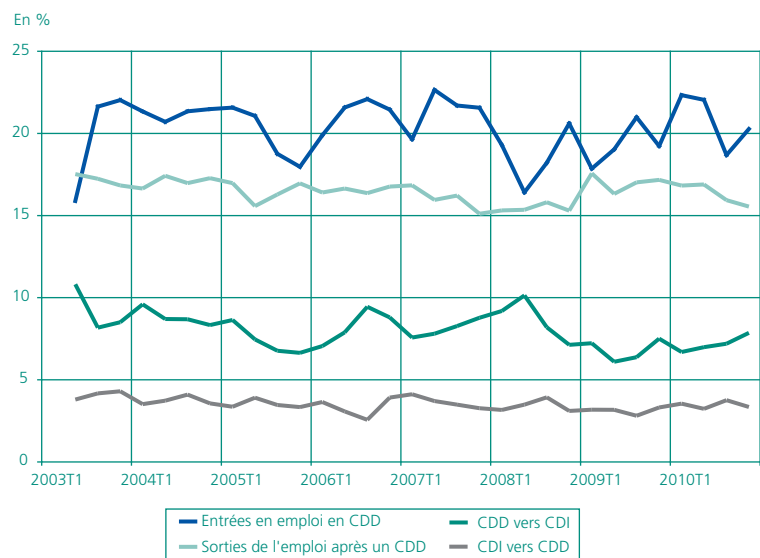
(9) Pour les seniors, cet accroissement des sorties d'emploi début 2009 faisait toutefois suite à une diminution de 26% des sorties entre les 4^e trimestres 2007 et 2008.

Graphique 5 • Emploi total, emploi en CDD, et emploi en mission d'intérim



Champ : emploi total ; France métropolitaine.

Graphique 6 • Transitions vers et hors l'emploi en CDD (en pourcentage de l'emploi en CDD du trimestre précédent)



Champ : emploi total ; France métropolitaine.



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (séries CVS).



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (pondérations longitudinales, séries CVS).

Des transitions CDD-CDI en baisse entre la mi-2008 et la mi-2009

L'emploi en CDD a fortement baissé entre les 1^{er} trimestres 2008 et 2009 (-6,2 %), puis s'est stabilisé pour repartir à la hausse en 2010 (+7,5 % entre les 4^e trimestres 2009 et 2010) (graphique 5). L'emploi en mission d'intérim a diminué plus tardivement (-33 % entre les 3^e trimestres 2008 et 2009 selon l'enquête Emploi (10)) avant de se redresser à partir du 4^e trimestre 2009 (graphique 5).

La dynamique de l'emploi en CDD reflète pour partie les transitions entre le non-emploi et l'emploi en CDD mais également les transitions entre les CDD et les autres types de contrats (CDI, intérim).

Les transitions d'un CDD à un CDI sont assez nombreuses. Leur volume a représenté 8,3 % de l'emploi en CDD en moyenne chaque trimestre de 2003 à 2007, soit la moitié du volume des sorties de CDD vers le non-emploi (16,6 % de l'emploi en CDD en moyenne chaque trimestre sur la même période). Ces transitions recouvrent à la fois des mobilités internes aux entreprises – l'employeur choisissant de prolonger le CDD par un contrat à durée indéterminée et des mobilités externes, via un changement d'entreprise. Les transitions entre CDD et CDI ont fortement baissé entre les 2^e trimestres 2008 et 2009 (-4 points d'emploi total), reflétant la chute des embauches en CDI. Les sorties de l'emploi après un CDD ont a contrario augmenté, mais de façon plus concentrée sur la fin d'année (+2,3 points entre le 4^e trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009). Les autres transitions (notamment intérim vers CDD) sont faibles et sont restées relativement stables de 2008 à 2010.

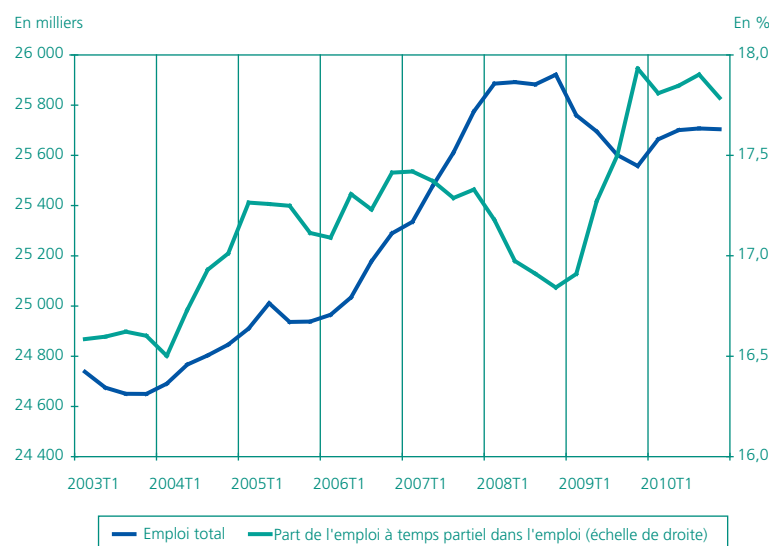
Baisse des entrées en emploi à temps partiel en 2008, suivie d'une hausse en 2009

L'emploi à temps partiel a diminué plus précocement que l'emploi total (graphique 7). La part des personnes travaillant à temps partiel parmi les personnes en emploi a diminué tout au long de l'année 2008 (passant de 17,3 % à 16,8 % entre les

4^e trimestres 2007 et 2008) avant d'augmenter fortement entre les 4^e trimestres 2008 et 2009 (+1,1 point) pour se stabiliser à un niveau élevé (17,8 % en 2010).

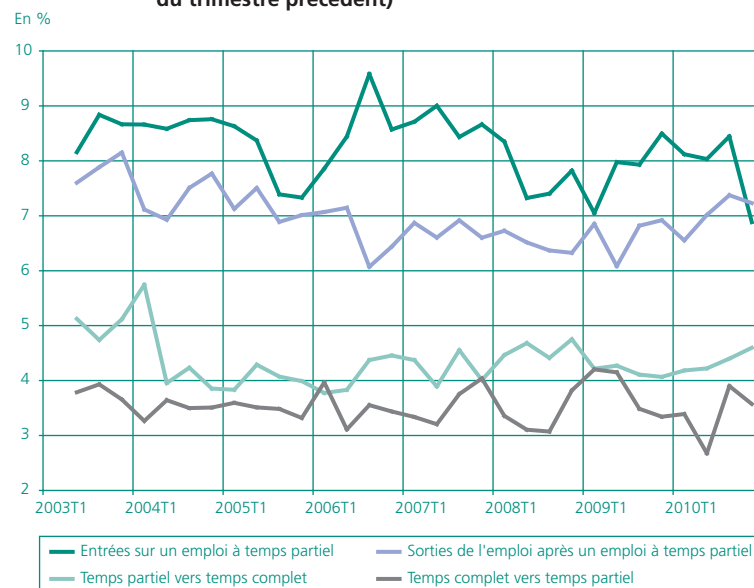
La dynamique de l'emploi à temps partiel reflète pour partie les transitions entre le non-emploi et l'emploi à temps partiel mais aussi les transitions entre emplois à temps complet et emplois à temps partiel. Ces dernières transitions peuvent se faire sur un même poste, ou bien en changeant d'entreprise. En moyenne 4,2 % des personnes à temps partiel ont un emploi à temps complet le trimestre suivant sur la période 2005-2010, sans évolution cyclique marquée (graphique 8). L'ordre de grandeur est sensiblement le même, bien que légèrement inférieur (3,5 %) pour les transitions entre temps complet et temps partiel. Au total, la baisse de l'emploi à temps partiel observée au cours de l'année 2008 puis sa reprise en 2009 semble avoir essentiellement résulté

Graphique 7 • **Emploi total et emploi à temps partiel**



Champ : emploi total ; France métropolitaine.

Graphique 8 • **Transitions vers et hors l'emploi à temps partiel (en pourcentage de l'emploi à temps partiel du trimestre précédent)**



Champ : emploi total ; France métropolitaine.

(10) Cette diminution est plus tardive que celle enregistrée pour le nombre d'intérimaires en fin de trimestre recensé par la Dares à partir des données administratives de Pôle emploi. Selon cette source, l'emploi intérimaire a baissé d'environ un tiers entre les 1^{er} trimestres 2008 et 2009, avant de repartir à la hausse.



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (séries CVS).



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (pondérations longitudinales, séries CVS).

de la contraction puis de la hausse des entrées sur un emploi à temps partiel.

Le tertiaire a été davantage concerné par la progression du temps partiel, en moyenne annuelle, entre 2008 et 2010 : la part du travail à temps partiel a augmenté d'un point dans ce secteur, s'établissant à 21,3 % en 2010 après 20,7 % en 2009 et 20,3 % en 2008. En comparaison, dans l'industrie, habituellement peu utilisatrice de temps partiel, cette proportion est restée relativement stable (passant de 6 % en 2008 à 6,2 % en 2010).

La progression du temps partiel entre 2008 et 2010 a davantage concerné les ouvriers que les autres catégories de salariés. En 2010, 10,9 % des ouvriers étaient à temps partiel, soit une proportion en hausse de 17 % par rapport à 2008. En comparaison, la progression a été de 3,7 % pour les employés et de 4,6 % pour les professions intermédiaires qui comptent respectivement 31,7 % et 15,2 % de personnes à temps partiel en 2010. Le recours au temps partiel a faiblement progressé chez les cadres (10,5 % en 2010, soit une augmentation de 3,1 %).

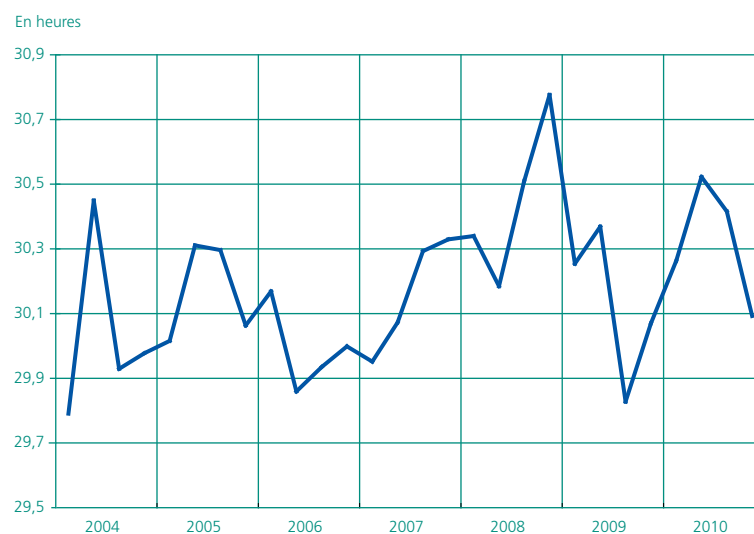
Une baisse de la durée du travail en 2009

Le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées par les salariés du privé a diminué entre la fin-2008 et la mi-2009, sous l'effet conjoint de l'accroissement du travail à temps partiel, d'un recours accru au chômage partiel et de la diminution du temps de travail des salariés à temps complet. En 2009, le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées par les salariés du privé a ainsi diminué de 1,1 % par rapport à 2008 (graphique 9). L'augmentation de la part des salariés en situation de chômage partiel ou technique a contribué à cette baisse à hauteur d'un tiers environ. Hors situations de chômage partiel, la diminution de la durée moyenne du travail par semaine a été de 0,8 %. Cette baisse reflète pour les trois quarts une diminution des heures travaillées des salariés à temps complet (à hauteur de 0,6 point) et pour un quart

l'augmentation de la part des salariés à temps partiel (0,2 point). L'évolution, faible, des heures travaillées par les salariés à temps partiel a eu, pour sa part, peu d'impact.

Le nombre moyen d'heures effectivement travaillées par les salariés du privé par semaine s'est en partie redressé en 2010, avec une progression de 0,6 % par rapport à 2009. Dans un contexte où la fréquence du temps partiel s'est accrue en moyenne annuelle, cette évolution s'explique surtout par le redressement des heures travaillées des salariés à temps complet et par la baisse du chômage partiel.

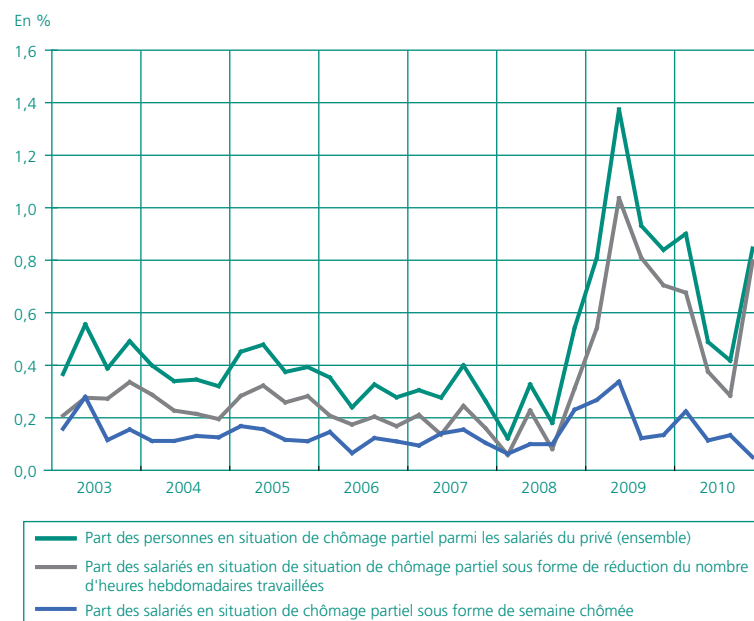
Graphique 9 • Nombre d'heures effectivement travaillées au cours de la semaine de référence



Note : la semaine de référence correspond à la semaine (du lundi au dimanche) sur laquelle portent les principales questions de l'enquête. L'interrogation du ménage se déroule dans les deux semaines et deux jours qui suivent une semaine de référence donnée.

Champ : salariés du privé ; France métropolitaine.

Graphique 10 • Part des salariés du privé en situation de chômage partiel ou technique lors de la semaine de référence



Note : la semaine de référence correspond à la semaine (du lundi au dimanche) sur laquelle portent les principales questions de l'enquête. L'interrogation du ménage se déroule dans les deux semaines et deux jours qui suivent une semaine de référence donnée.

Champ : salariés du privé ; France métropolitaine.



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (séries CJO-CVS).



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (séries CVS).

Un recours accru au chômage partiel ou technique en 2009

Le chômage partiel a été l'un des moyens utilisés par les entreprises pour adapter la quantité de travail aux évolutions conjoncturelles de l'activité, dans un contexte où les pouvoirs publics ont procédé à plusieurs aménagements successifs en 2008 et 2009 en vue d'en faciliter l'utilisation (11). L'enquête Emploi ne permet pas d'identifier directement les salariés concernés par le dispositif d'indemnisation au titre du chômage partiel mais permet de repérer les salariés déclarant avoir été absents au travail ou avoir réduit leur temps de travail pendant la semaine de référence pour raison de chômage partiel ou de chômage technique lié aux intempéries. Selon cette source, le recours au chômage partiel et technique s'est intensifié au dernier trimestre 2008, de façon cohérente avec les évolutions observées à partir des données administratives relatives au dispositif public d'indemnisation [5] : au 4^e trimestre 2008, près de 0,6 % des salariés du privé ont ainsi été en situation de chômage partiel contre moins de 0,2 % le trimestre précédent (graphique 10). La proportion de salariés au chômage partiel ou technique a continué d'augmenter fortement par la suite pour culminer au 2^e trimestre 2009 (1,4 %) avant de se réduire fortement pour retrouver, au 3^e trimestre 2010, un niveau proche de celui observé en milieu d'année 2007 (0,4 %). Le sursaut enregistré au dernier trimestre 2010 s'explique quant à lui surtout par les situations de chômage technique engendrées par les intempéries en fin d'année.

Les ouvriers et les salariés du secteur industriel ont été davantage concernés par cette forme de réduction d'activité : entre le 4^e trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2010, les salariés du secteur industriel et les ouvriers ont représenté respectivement 54 % et 65 % des salariés en situation de chômage partiel, alors qu'ils ne comptent que pour 20 % et 30 % de l'ensemble des salariés du privé.

Les personnes placées en situation de chômage partiel subissent la fermeture temporaire d'une partie ou de la totalité de leur établissement, ou connaissent une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail. La mise en œuvre du chômage partiel peut ainsi se traduire par des semaines complètes chômées ou par une réduction des heures hebdomadaires travaillées. Cette deuxième modalité semble avoir été la plus fréquente en 2009 et 2010 : en moyenne entre le 4^e trimestre

2008 et le 1^{er} trimestre 2010, à peine plus d'un quart des salariés en situation de chômage partiel a déclaré ne pas avoir travaillé lors de la semaine de référence.

Hors chômage partiel, une légère diminution du nombre d'heures travaillées courant 2009

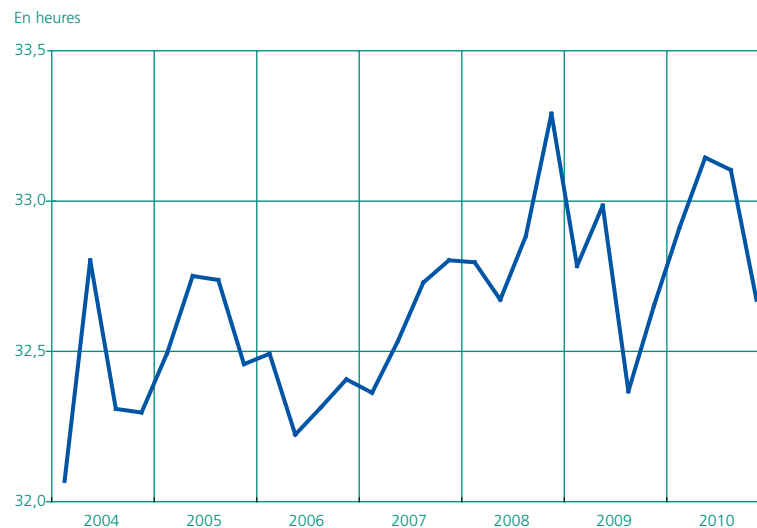
En dehors du chômage partiel et du recours aux contrats à temps partiel, le volume de travail des salariés peut être adapté aux variations de l'activité économique grâce à d'autres outils, tels que les heures supplémentaires, les congés, ou les autres formes de modulation du temps de travail.

Ces outils ont pu constituer des moyens privilégiés d'ajustement du temps de travail dans la mesure où leur usage a été facilité par des dispositions législatives prises avant la crise. La politique de réduction de la durée légale du travail mise en place avec les lois Robien (1996), Aubry I (1998) et Aubry II (2000) a favorisé la mise en œuvre de dispositifs de modulation et d'annulation du temps de travail qui peuvent autoriser une meilleure adéquation, en cours d'année, du volume horaire à celui nécessaire pour répondre à la demande [6]. Plus récemment, la loi « en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat » (loi « Tepas ») (12), entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2007, a mis en place des dispositifs incitatifs au recours aux heures supplémentaires et complémentaires. Sa mise en œuvre a pu contribuer à la hausse du nombre d'heures effectivement travaillées par semaine par les personnes à temps complet au cours de l'année 2008 (33,3 heures par semaines fin 2008 contre 32,8 un an auparavant) : un salarié sur cinq en septembre 2008 était

(11) En particulier, le contingent annuel d'heures indemnifiables a été progressivement augmenté par l'État durant la crise : il est passé de 600 heures par an et par salarié à 800 heures par an et par salarié en 2008. Dans les secteurs les plus touchés par la crise, il est passé à cette date à 1 000 heures par an et par salarié. A compter du 1^{er} janvier 2010 le contingent d'heures indemnifiables est étendu à 1000 heures par an et par salarié dans toutes les branches professionnelles [5].

(12) Loi du 21 août 2007 qui a instauré pour les salariés des exonérations fiscales et sociales sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires. Pour les employeurs, elle crée une déduction forfaitaire de cotisations patronales uniquement sur les heures supplémentaires.

Graphique 11 • Nombre d'heures effectivement travaillées au cours de la semaine de référence par les salariés à temps complet (hors situation de chômage partiel)



Note : la semaine de référence correspond à la semaine (du lundi au dimanche) sur laquelle portent les principales questions de l'enquête. L'interrogation du ménage se déroule dans les deux semaines et deux jours qui suivent une semaine de référence donnée.

Champ : salariés du privé, hors situation de chômage partiel ; France métropolitaine.



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (séries CJO-CVS).

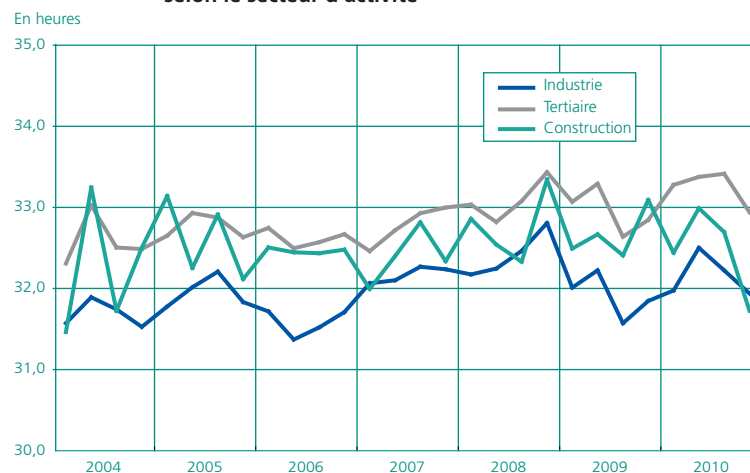
employé dans une entreprise déclarant avoir augmenté le recours aux heures supplémentaires depuis octobre 2007 [7].

Entre le 4^e trimestre 2008 et le 3^e trimestre 2009, la durée du travail pour les salariés à temps complet, hors chômage partiel, s'est nettement infléchi (graphique 11), après avoir atteint un point haut fin 2008 (13). En moyenne au cours de l'année, le nombre d'heures travaillées par les salariés à temps complet a été réduit de 0,6 % par rapport au nombre moyen d'heures observé l'année 2008 (32,9 heures). Toutefois, cette contraction a été temporaire : fin 2009, le temps de travail hebdomadaire s'est redressé et a retrouvé en 2010 un niveau moyen proche de celui observé en 2008 (33,0 heures en moyenne).

Le nombre d'heures travaillées des salariés à temps complet, hors chômage partiel, a davantage baissé dans l'industrie que dans les services pendant la crise (graphique 12) : les salariés à plein temps des secteurs industriels ont enregistré une diminution de leur temps de travail effectif de 1,6 % en 2009 par rapport à 2008, alors que la réduction a été très faible pour les salariés du tertiaire (-0,4 %). En termes de catégories professionnelles, l'ajustement des heures hebdomadaires semble avoir été un levier privilégié pour adapter le temps de travail des salariés les moins concernés par des mesures de chômage partiel (graphique 13). Ainsi, les ouvriers, davantage exposés au chômage partiel, ont connu une baisse de leur durée de travail, hors chômage partiel, d'amplitude plus limitée que les autres travailleurs : moins de -0,5 % en moyenne entre 2008 et 2009, contre -1,2 % pour les cadres, -1 % pour les employés et -0,7 % pour les professions intermédiaires.

Le fléchissement du nombre d'heures effectivement travaillées par semaine observé en 2009 s'explique en partie par la réduction du nombre d'heures

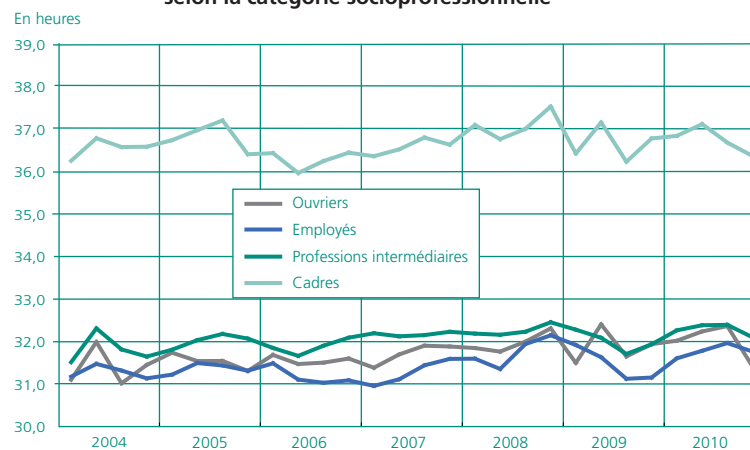
Graphique 12 • Nombre d'heures effectivement travaillées au cours de la semaine de référence par les salariés à temps complet selon le secteur d'activité



Note : la semaine de référence correspond à la semaine (du lundi au dimanche) sur laquelle portent les principales questions de l'enquête. L'interrogation du ménage se déroule dans les deux semaines et deux jours qui suivent une semaine de référence donnée.

Champ : salariés du privé, hors situation de chômage partiel ; France métropolitaine.

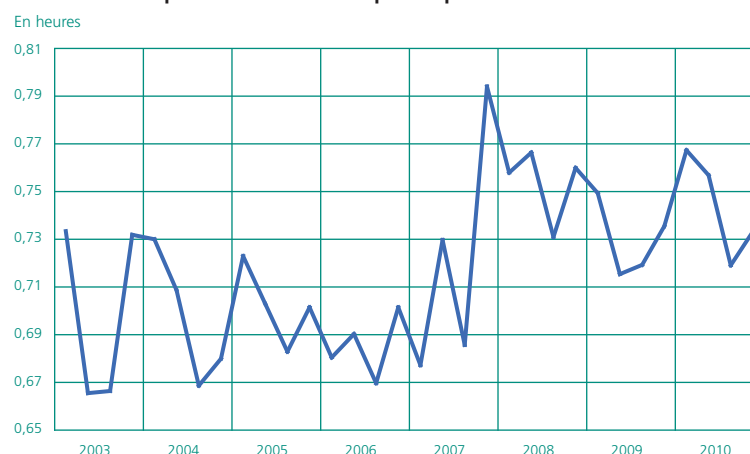
Graphique 13 • Nombre d'heures effectivement travaillées au cours de la semaine de référence par les salariés à temps complet selon la catégorie socioprofessionnelle



Note : la semaine de référence correspond à la semaine (du lundi au dimanche) sur laquelle portent les principales questions de l'enquête. L'interrogation du ménage se déroule dans les deux semaines et deux jours qui suivent une semaine de référence donnée.

Champ : salariés du privé, hors situation de chômage partiel ; France métropolitaine.

Graphique 14 • Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine de référence par les salariés à temps complet



Note 1 : une correction a été apportée à la rupture de série entre le T3 et le T4 2006.

Note 2 : la semaine de référence correspond à la semaine (du lundi au dimanche) sur laquelle portent les principales questions de l'enquête. L'interrogation du ménage se déroule dans les deux semaines et deux jours qui suivent une semaine de référence donnée.

Champ : salariés du privé, hors situation de chômage partiel ; France métropolitaine.



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (séries CJO-CVS).

(13) Le niveau élevé des heures travaillées par les salariés à temps complet au 4^e trimestre 2008 résulte notamment d'un moindre recours aux congés (graphique 15).



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (séries CJO-CVS).



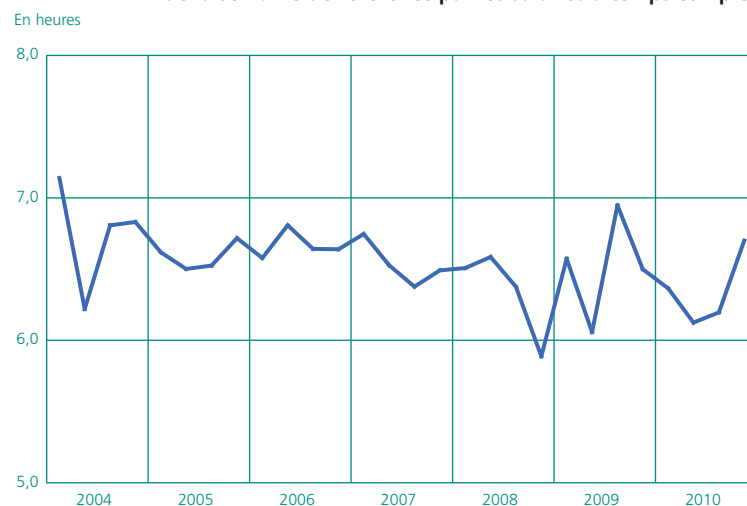
Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (série non corrigée des variations saisonnières).

supplémentaires (graphique 14). En moyenne par rapport à 2008, le nombre d'heures supplémentaires totales (y compris les heures supplémentaires non rémunérées) effectuées par les salariés à temps complet au cours de la semaine de référence a diminué de 3 % (14). Ce phénomène a plus concerné le secteur des services (-5 %) que l'industrie, dans laquelle le nombre d'heures supplémentaires est resté relativement stable (moins de 1 % d'augmentation). En 2010, le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées s'est en partie rétabli (+2 % par rapport à 2009).

Si l'enquête Emploi permet de décrire l'évolution des heures supplémentaires, elle donne vraisemblablement une estimation imprécise du niveau des heures supplémentaires effectuées. En particulier, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées déclarées dans l'enquête Emploi apparaît nettement inférieur à celui renseigné par les employeurs dans d'autres sources, telles que l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) de la Dares ou les données collectées par l'agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos) dans le cadre des allègements de cotisations sociales mis en place avec la loi Tépà (15).

En complément de la diminution des heures supplémentaires, le recours aux congés -qu'il s'agisse de congés ordinaires, de RTT, de récupération, de congés exceptionnels, de congés personnels, de congés maladie, de ponts ou de jours fériés - s'est légèrement accru en 2009 (graphique 15). La baisse du nombre d'heures de congé hebdomadaire au cours de la seconde moitié de l'année 2008 pourrait s'expliquer en partie par le rachat de jours de congés ou de jours de repos dans le cadre de

Graphique 15 • Nombre moyen d'heures de congé prises au cours de la semaine de référence par les salariés à temps complet



Note : la semaine de référence correspond à la semaine (du lundi au dimanche) sur laquelle portent les principales questions de l'enquête. L'interrogation du ménage se déroule dans les deux semaines et deux jours qui suivent une semaine de référence donnée.

Les congés comprennent les congés ordinaires, les RTT, les récupérations, les congés exceptionnels, les congés personnels, les congés maladie et les ponts ou jours fériés.

Champ : salariés du privé, hors situation de chômage partiel ; France métropolitaine.

la loi « en faveur du pouvoir d'achat » (loi « Pa ») entrée en vigueur le 10 février 2008. Cette mesure a instauré pour une période de deux ans, en l'absence d'accord collectif le prévoyant et sur accord de l'employeur, la possibilité de renoncer à certains temps de repos ou de « monétiser » certains droits stockés sur un compte épargne temps (CET) (16). Toutefois, la baisse du volume de congés par salarié fin 2008 n'a été que temporaire et les évolutions très heurtées observées les années suivantes rendent fragiles les interprétations. En 2009, les salariés à temps complet ont pris en moyenne 6,5 heures de congés par semaine, soit près de 3 % de plus qu'en 2008. Contrairement aux heures supplémentaires, cette évolution a été plus marquée pour les salariés de l'industrie (+7 % contre + 2 % dans les services). En revanche, en 2010, le nombre hebdomadaire d'heures de congés des salariés du privé s'est replié (-3 % par rapport à 2009), notamment sous l'effet d'une forte baisse dans les services (-4 % contre -1 % dans l'industrie).



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (série CJO-CVS).

(14) Toutefois, il avait fortement augmenté fin 2007, dans le contexte de la mise en œuvre de la loi Tépà.

(15) En moyenne sur la période précédant la mise en œuvre de la loi Tépà, les salariés à temps complet ont déclaré deux fois moins d'heures rémunérées dans l'enquête Emploi que ce que les entreprises ont déclaré à l'enquête Acemo [7]. L'écart avec les données Acoss collectées après la mise en œuvre de la loi Tépà (entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009) est un peu plus grand que celui observé avec les données Acemo.

(16) Le recours à la loi « Pa » a été plus modeste que celui de la loi « Tépà » : 13 % des entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles ont reçu des demandes de rachats de jours de forfaits, 15 % des demandes de rachat de jours de RTT et 14 % des demandes de monétisation de jours déposés sur un CET [7].

Sevane ANANIAN (Dares),

Étienne DEBAUCHE (Insee, au moment de la rédaction),

Corinne PROST (Insee).

- [1] Argouac'h J., Debauche E., Leblanc P., Ourliac B. (2010), « Comment expliquer les évolutions de l'emploi depuis le début de la crise ? », *Dossier de la Note de conjoncture*, Insee, décembre.
 - [2] OCDE (2011), « Perspectives économiques de l'OCDE ».
 - [3] Dubois Y., Hairault J.-O., Le Barbanchon T., Sopraseuth T. (2011), « Flux de travailleurs au cours du cycle conjoncturel », *Document d'études de la Dares* n° 167.
 - [4] Ettouati S. (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2009 : une légère reprise de la rotation malgré une baisse de l'emploi », *Dares Analyses* n° 005, janvier.
 - [5] Calavrezo O. et Lodin F. (2012) « Le recours au chômage partiel entre 2007 et 2010 : forte augmentation de la fin 2008 à l'automne 2009, diminution ensuite », *Dares Analyses* n° 004, janvier.
 - [6] Bunel M. (2003), « 35 heures et mise en œuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES », *Document d'études* n° 73, Dares, août.
 - [7] Chagny O., Gonzalez L., Zilberman S. (2010), « Recours aux heures supplémentaires et complémentaires et rachat de jours de RTT », *Dares Analyses* n° 209, mai
- et Note « Méthode d'estimation d'une série temporelle d'heures supplémentaires dans l'industrie et les services marchands » [RPTT/n° 2010-26] disponible sur le site : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/note_methode.pdf
- [8] Hijman R. (2009), « The impact of the crisis on employment », *Statistics in focus*, Eurostat.
 - [9] Barlet M., Blanchet D., Crusson L., Givord P., Picart C., Rathelot R., Sillard P. (2007), « Flux de main-d'œuvre, flux d'emplois et internationalisation », *Dossier de L'économie française – Édition 2007*.
 - [10] Tomasini, M. (2003), « Depuis 10 ans, le turnover est en phase avec l'activité économique », *Premières Synthèses* n° 38.1, Dares, septembre.
 - [11] Picart C., « Flux d'emploi et de main-d'œuvre en France : un réexamen. Des flux d'emploi revus à la baisse et assez peu liés aux flux de main-d'œuvre », *Document de travail* de la Dese G2007/05, Insee.

Encadré 1

L'ENQUÊTE EMPLOI DE L'INSEE

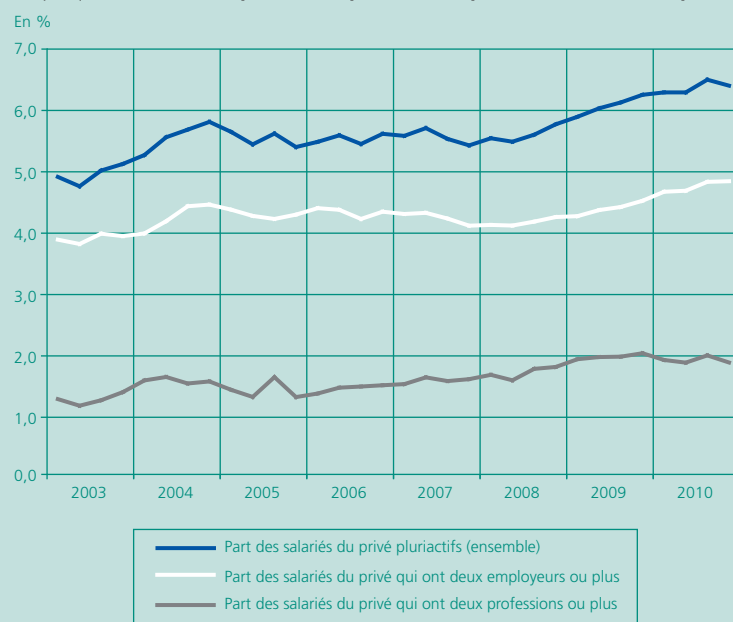
L'enquête Emploi est la seule source qui permet de mesurer le chômage, l'emploi et le sous-emploi en France selon les concepts du Bureau international du travail (BIT). Elle est menée par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) auprès des personnes vivant dans un ménage ordinaire. Annuelle jusqu'en 2002, l'enquête est devenue trimestrielle à partir de 2003, avec une collecte des données qui se déroule « en continu » toutes les semaines de l'année.

Un volet de l'enquête est consacré aux activités professionnelles de la personne et permet de détailler son emploi principal. Pour cet emploi, les salariés sont invités à décrire leur profession, leur employeur, le statut et le type de leur contrat, leur fonction et position professionnelle, leur revenu, et leur ancienneté dans l'entreprise. Une partie du questionnaire permet également de savoir, pour une semaine de référence (en général la semaine précédant l'enquête), quels ont été leurs horaires de travail de façon détaillée : le nombre d'heures effectivement travaillées, et en particulier le nombre d'heures supplémentaires et de congés (congés ordinaires, exceptionnels, de maladie, jours de RTT, de récupération, jours fériés et ponts accordés par l'employeur ou congé personnel non rémunéré), ou éventuellement le temps passé en chômage partiel ou technique (1).

Entrées et sorties de l'emploi

Les transitions du non-emploi vers l'emploi et de l'emploi vers le non-emploi peuvent être mesurées grâce aux questions rétrospectives ou grâce au caractère longitudinal de l'enquête Emploi. En effet, comme chaque logement est suivi pendant six trimestres, il est théoriquement possible d'observer les changements de statut d'activité de cinq sixièmes des enquêtés. Toutefois, cette mesure brute doit être « redressée » statistiquement car les personnes qui ne sont pas présentes parmi les répondants d'un trimestre à l'autre ont des caractéristiques particulières. L'attrition, c'est-à-dire la perte de répondants au fil des trimestres, est spécifique dans l'enquête Emploi, notamment du fait des déménagements. Comme il s'agit d'un panel de logements et non pas

Graphique A • Part des personnes pluriactives parmi les salariés du privé



Note : Les « salariés du privé qui ont deux employeurs ou plus » correspondent aux enquêtés qui sont salariés et qui déclarent exercer leur profession pour deux employeurs ou plus. Les « salariés du privé qui ont deux professions ou plus » correspondent aux enquêtés qui sont salariés et qui déclarent exercer une autre profession (salariée ou non).

Champ : salariés du privé ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2010 (série CVS).



d'individus, les personnes qui déménagent ne sont pas réinterrogées. Or il est probable qu'une partie des déménagements soient liés au statut d'activité, voire aux transitions sur le marché du travail.

Dans cette publication, les mesures de transitions sur le marché du travail sont calculées en recalant les données des individus présents deux trimestres de suite sur la structure de la population par sexe et âge ainsi que le statut d'activité (emploi, chômage, inactivité) de chaque trimestre, tel qu'il est mesuré sur l'ensemble des données de l'enquête. De cette façon, on contraint les données à ce que les mesures obtenues d'entrées et sorties de l'emploi soient cohérentes avec les variations d'emploi. Seule la correction des variations saisonnières crée ensuite de légers écarts entre la différence entre entrées et sorties et les variables d'emploi. Le calage prend également en compte le contrat de travail de chaque trimestre, via le nombre de CDI, CDD (2), non-salariés, apprentis et intérimaires mesurés par l'enquête.

La cohérence entre flux et stocks n'assure malheureusement pas que le redressement décrit ci-dessus ait bien corrigé la non-réponse liée aux transitions (par exemple lorsque la reprise d'une activité professionnelle empêche la personne de répondre à l'enquête). D'autres méthodes de redressement sont possibles et les comparaisons des résultats de ces différentes méthodes restent à mener.

Un nombre d'heures effectivement travaillées corrigé des jours ouvrés

L'enquête Emploi permet de cerner de façon précise l'ajustement des heures effectivement travaillées aux fluctuations d'activité car les heures renseignées dans l'enquête Emploi intègrent des composantes du temps de travail qui ne sont généralement pas prises en compte avec d'autres sources (3).

Pour l'analyse il a semblé pertinent de restreindre le champ au secteur privé, le secteur public étant moins directement concerné par ce type d'ajustement. Cette restriction n'a pas été opérée pour l'analyse des flux car cela aurait nécessité le calcul de transitions vers et en dehors de l'emploi public.

La durée moyenne effectivement travaillée pendant la semaine de référence est ainsi estimée sur le champ de l'ensemble des salariés du privé, y compris ceux qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine ou seulement certains jours (4), et donc dépend fortement de la présence de jours fériés au cours du trimestre considéré. Si tous les jours fériés appartenaient aux mêmes trimestres d'une année sur l'autre, ce problème pourrait être résolu en effectuant une simple correction des variations saisonnières (CVS). Or certains jours fériés se situent à des trimestres différents selon les années : le week-end de Pâques peut ainsi être soit au premier trimestre, soit au deuxième. De plus, d'après les règles définissant le calendrier de l'enquête Emploi, il est possible qu'un jour férié soit référencé dans l'enquête avec un décalage d'un trimestre (5). Pour cette raison, il est nécessaire d'appliquer une méthode de correction des jours ouvrés (CJO) aux séries trimestrielles de temps de travail en tenant compte du calendrier spécifique de l'enquête avant d'effectuer une correction des variations saisonnières. En pratique, la série corrigée des jours ouvrés correspond aux résidus de la régression de la variable de temps de travail sur le nombre désaisonnalisé de lundis fériés, mardis fériés..., dimanches fériés (6) de chaque trimestre, en tenant compte du calendrier de l'enquête Emploi. Du fait de cette méthode, les moyennes annuelles d'heures effectivement travaillées peuvent différer de celles qui sont calculées directement à partir de la série brute (non CJO-CVS), communiquées en particulier par la Dares.

Dans la mesure où le nombre et la répartition des jours fériés peuvent varier géographiquement, les comparaisons internationales de variations de durées hebdomadaires du travail sont peu aisées puisqu'il faudrait effectuer une CJO spécifique pour chaque pays. Sans faire une telle correction, Eurostat a récemment tenté une comparaison européenne à partir de l'enquête européenne sur les forces de travail, qui correspond pour la France à l'enquête Emploi (8). Les pays ont été classés selon la variation du nombre brut d'heures de travail hebdomadaires effectives (7) des salariés à temps complet entre les 2^e trimestres 2008 et 2009. En particulier, cette durée aurait diminué de 1,3 heures en Allemagne (-3 %) contre seulement 0,8 heure en France (-2 %). Toutefois, par rapport au 2^e trimestre 2008, le 2^e trimestre 2009 incluait le Vendredi saint, chômé en Allemagne et non en France, ce qui est susceptible d'avoir creusé l'écart entre les deux pays. Au Royaume-Uni, où le Vendredi saint est généralement chômé, la diminution a été moindre qu'en France (0,4 heure, soit moins de 1 %).

Potentiellement d'autres emplois que l'emploi principal : la part des personnes pluriactives parmi les salariés a augmenté depuis le 2^e trimestre 2008

Les résultats présentés dans cette publication portent sur l'emploi principal de la personne enquêtée. Toutefois, un salarié peut exercer une autre activité professionnelle (8). Les pluriactifs représentent au 4^e trimestre 2010 6,4 % des personnes dont l'activité principale est salariée dans le secteur privé (graphique A) ; ils peuvent exercer une seule profession pour plusieurs employeurs (4,8 %) ou en pratiquer plusieurs, salariées ou non (1,9 %) (9). Entre le 2^e trimestre 2008 et fin 2010, la part des personnes pluriactives a augmenté d'un peu plus d'un point. La progression de la part des salariés du privé qui ont deux employeurs ou plus contribue en grande partie à cette évolution.

(1) Le nombre de personnes se déclarant en situation de chômage partiel ou technique ne recouvre pas étroitement le nombre de personnes ayant fait l'objet d'une demande d'autorisation d'activité partielle enregistrée par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Directe) (5).

(2) Les emplois aidés sont classés soit en CDD soit en CDI en fonction du caractère temporaire ou non du contrat en question.

(3) Le volume horaire total des comptes trimestriels fournit également une évolution trimestrielle des heures travaillées. Celle-ci est mesurée par des données d'entreprises et non pas par une enquête auprès de salariés. Toutefois, le volume horaire ne tient pas compte des variations sur les jours de congés effectivement pris. Les fluctuations ponctuelles du chômage partiel n'y sont pas non plus reflétées.

(4) Par exemple parce qu'ils étaient en congé lors de la semaine de référence ou en situation de chômage partiel, ou bien encore du fait d'horaires de travail irréguliers.

(5) Dans l'enquête, une semaine est considérée comme appartenant au trimestre t si elle a un plus grand nombre de jours dans le trimestre t que dans le trimestre t-1 et que dans le trimestre t+1. Avec cette règle, les semaines des 1^{er} janvier 2005, 2006, 2010 et 2011 sont référencées dans l'enquête comme étant aux derniers trimestres 2004, 2005, 2009 et 2010.

(6) C'est-à-dire sur les résidus de la régression du nombre de lundi (mardi, ..., dimanche) fériés trimestriels sur des indicatrices de trimestres.

(7) Outre les corrections de jours ouvrés, la définition des heures travaillées selon Eurostat est un peu différente de celle utilisée ici : Eurostat prend uniquement en compte les personnes qui ont effectivement travaillé au cours de la semaine de référence. Le nombre d'heures travaillées par les salariés à temps complet est donc plus élevé ; dans l'étude présentée ici, les personnes qui, bien qu'ayant un emploi, n'ont pas travaillé lors de la semaine de référence, sont prises en compte avec un temps de travail nul.

(8) L'emploi principal est alors défini comme l'activité professionnelle (profession unique et employeur unique) pour laquelle la personne travaille le plus grand nombre d'heures.

(9) Une petite partie de ces salariés déclarent exercer plusieurs métiers pour plusieurs employeurs.

FLUX SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

De nombreuses études analysent les dynamiques à l'œuvre sur le marché du travail. Même si les mesures peuvent être très différentes, le principe est toujours le même : pour comprendre dans quelle mesure les baisses de l'emploi sont dues à de moindres entrées dans l'emploi (resp. à de moindres créations de postes ou de moindres embauches) ou à une hausse des sorties d'emploi (resp. à une hausse des destructions de postes ou des débauches), les évolutions d'emploi sont décomposées selon des flux d'entrées et de sorties de l'emploi (resp. des flux de créations et de destructions de postes ou encore des flux de main-d'œuvre) ([9] pour une présentation très complète des différentes sources et méthodes permettant de mesurer des flux).

Une première méthode, fondée sur des données d'entreprises, analyse les flux d'emplois, en distinguant les établissements dont les effectifs ont augmenté entre deux périodes, ce qui permet de calculer les créations de postes, et les établissements dont les effectifs baissent, ce qui permet de calculer les destructions de postes. On peut alors écrire les variations de l'emploi comme l'écart entre le nombre d'emplois créés et le nombre d'emplois détruits :

$$E_t - E_{t-1} = N^{\text{créations}} - N^{\text{détructions}}$$

Une deuxième méthode analyse les flux de main-d'œuvre, en distinguant pour chaque entreprise, non pas la variation du nombre de postes, mais les embauches de salariés et les séparations, quelles qu'en soient les raisons (démissions, licenciements, fins de CDD, etc.). On peut alors écrire les variations de l'emploi comme l'écart entre les embauches et les débauches :

$$E_t - E_{t-1} = N^{\text{embauches}} - N^{\text{débauches}}$$

En pratique, les flux de main-d'œuvre sont renseignés à un rythme mensuel par les entreprises de 50 salariés ou plus dans les déclarations des mouvements de main-d'œuvre (DMMO). Une enquête complémentaire est effectuée trimestriellement sur une partie des établissements de moins de 50 salariés (enquête sur les mouvements de main-d'œuvre, EMMO). Le dispositif sur les mouvements de main-d'œuvre (MMO) est exploité statistiquement par la Dares.

Les flux de main-d'œuvre enregistrent davantage de mouvements que les flux d'emplois. En effet, ils incluent les rotations de personnel sur des postes existants ; lorsque cette rotation est rapide, il n'y a pas de variation des effectifs, mais il y a bien séparation et embauche. Certaines rotations tiennent principalement à la gestion de la main-d'œuvre (fins de CDD par exemple avec remplacement sur le même poste) ; d'autres rotations reflètent plutôt des variations d'offre de main-d'œuvre, liées à des décisions des salariés (sorties de la vie active ou démissions). Ainsi, une grande partie de la « cyclicité » des flux de main-d'œuvre est due aux démissions, ce qui rend difficile l'interprétation conjoncturelle des flux, en tant qu'éléments explicatifs du comportement des entreprises [10]. S'il est aisé d'identifier les démissions dans les sorties, il n'est en effet pas possible de repérer les embauches qui y sont liées (remplacements des démissionnaires). Les flux d'emplois sont probablement plus indicatifs des décisions des entreprises, même si les délais de recrutement peuvent également introduire des effets d'offre de travail dans ces flux [11].

Une troisième méthode, utilisée ici, consiste à s'appuyer sur des données individuelles pour mesurer des transitions sur le marché du travail, en distinguant le nombre de personnes qui ont trouvé récemment un emploi de celles qui viennent d'en perdre un. On peut alors écrire les variations de l'emploi comme l'écart entre le nombre d'entrées en emploi, c'est-à-dire le nombre de personnes passant du non-emploi vers l'emploi et le nombre de sorties de l'emploi, c'est-à-dire le nombre de personnes passant de l'emploi au non-emploi :

$$E_t - E_{t-1} = N^{\text{entrées}} - N^{\text{sorties}} = N^{\text{non-emploi vers emploi}} - N^{\text{emploi vers non-emploi}}$$

Par rapport aux flux de main-d'œuvre, cette méthode évite les flux « instantanés », c'est-à-dire les démissions suivies rapidement d'une embauche, évitant ainsi pour partie la forte « cyclicité » des démissions. En contrepartie, l'interprétation de ces flux n'est pas immédiate puisqu'il ne s'agit pas directement d'embauches et de séparations, mais de leurs interactions avec une période plus ou moins longue de non-emploi. Cette méthode pose notamment des problèmes d'agrégation temporelle : mesurer ces transitions en annuel ne donne pas le même résultat qu'agréger des transitions trimestrielles puisque toutes les transitions ne sont pas prises en compte mais seulement celles qui sont observées selon un intervalle donné [3].