

EN 2012, LES RECRUTEMENTS EN CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE N'ONT PAS RETROUVÉ LEUR NIVEAU DE 2007 EN ÎLE-DE-FRANCE

LES MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 10 SALARIÉS ET PLUS DU SECTEUR PRIVÉ EN ÎLE-DE-FRANCE ENTRE 2007 ET 2012

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

- De 2007 à 2011, la rotation du personnel a augmenté en Ile-de-France comme dans le reste du pays. Cette hausse est uniquement observée dans le tertiaire. Elle est due à une progression des recrutements à durée déterminée. En 2012, la mobilité du personnel s'est de nouveau réduite sous l'effet du ralentissement économique.
- Les recrutements à durée indéterminée ont été fortement réduits en Ile-de-France pendant la crise. Malgré une reprise en 2010 et 2011, ils n'ont pas retrouvé leur niveau de 2007. Par rapport à la France métropolitaine, le repli des recrutements en CDI a été plus accentué dans la région, mais ce type d'entrée reste néanmoins plus fréquent que dans le reste du pays.
- Les licenciements économiques ont atteint leur maximum mi 2009 dans la région pour redescendre ensuite. L'industrie pharmaceutique et le travail du bois, industrie du papier et imprimerie ont été les plus touchés. Ce mode de départ d'une entreprise est toutefois très minoritaire quand on le compare aux fins de contrat à durée déterminées (2/3 des départs) ou aux démissions (15%).
- La rupture conventionnelle, créée en 2008, s'est rapidement développée et sa fréquence a maintenant dépassé celle des licenciements économiques. Elle est la plus utilisée dans un secteur regroupant principalement les agences de publicité, les études de marchés, la traduction et l'interprétation. Les jeunes et les seniors sont plus concernés par ce dispositif que les classes d'âge intermédiaires.
- L'hébergement restauration est le secteur qui propose le plus fréquemment des CDI en Ile-de-France, suivi par les activités informatiques et les services d'information. Mais les démissions dans ces mêmes secteurs sont également très nombreuses.
- Près de la moitié des mouvements de main d'œuvre concernent des employés.

L'analyse des mouvements de main-d'œuvre dans les établissements d'Île-de-France permet de mettre en évidence des modes très divers de gestion du personnel par les entreprises régionales. Le recours plus ou moins grand aux contrats précaires, la propension à offrir des contrats à durée indéterminée, la fréquence des démissions, le développement des ruptures conventionnelles et les caractéristiques de leurs signataires, la facilité à recruter un salarié âgé sont autant d'éléments caractéristiques de la gestion la main d'œuvre francilienne.

La période récente (avec la crise) a entraîné des évolutions importantes dans la gestion de la main d'œuvre : forte hausse de la rotation du personnel par l'augmentation du nombre de contrats à durée déterminée proposée.

Ce nouveau numéro du bref thématique de la Direccte d'Île-de-France essaye de mettre en lumière ces différences de gestion de la main d'œuvre, en faisant autant que possible un rapprochement avec ce qui est observé sur le reste du territoire.



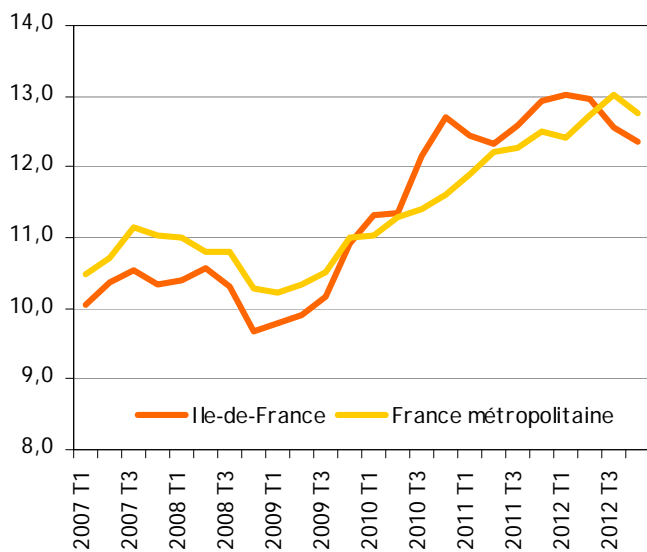
PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE

▲ Une nette hausse de la rotation du personnel depuis 2007

Le taux de rotation trimestriel (ou turn-over) corrigé des variations saisonnières s'est établi à 12,4 % au 4^{ème} trimestre 2012 dans la région. En d'autres termes, pour 100 salariés employés dans les établissements franciliens de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel hors agriculture, on a compté 12,4 recrutements (hors intérim) et autant de sorties au cours du trimestre.

Ce taux est en augmentation de 2,4 points par rapport à celui du premier trimestre 2007. La rotation du personnel est toutefois un peu plus faible dans la région qu'en France métropolitaine (12,8 %), tout comme elle l'était début 2007.

Taux de rotation trimestriel* dans les établissements de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel



Source : Dares, DMMO-EMMO, données CVS, traitement Direccte Ile-de-France

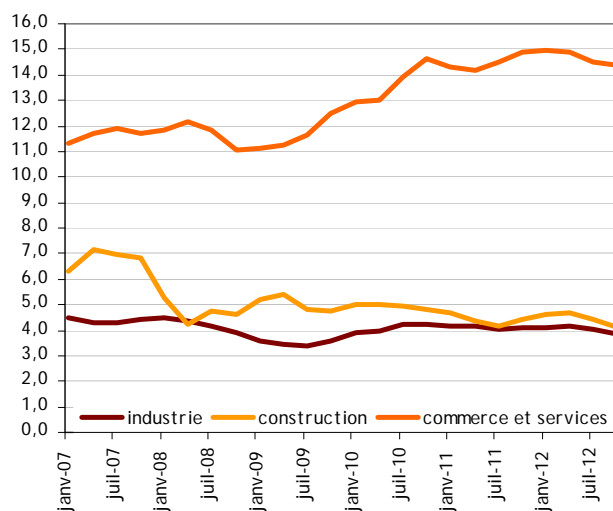
▲ Une augmentation due uniquement au secteur tertiaire

Le tertiaire a joué un rôle essentiel dans l'augmentation du taux de rotation de la main d'œuvre par rapport à la situation qui prévalait avant crise. Son taux est passé de 11,3 % au 1^{er} trimestre 2007 à 14,4 % au 4^{ème} trimestre 2012. A l'inverse, la rotation du personnel a eu tendance à diminuer dans la construction et l'industrie alors qu'elle était déjà beaucoup plus faible que celle du tertiaire en 2007.

Le commerce et les services se caractérisent en effet par une rotation élevée de la main d'œuvre. Celle-ci est due à la large utilisation faite des contrats à durée déterminée pour gérer les à-coups d'activité. Dans la construction et l'industrie, cette fonction est essentiellement remplie par le recours à l'intérim.

L'intérim est, à l'inverse, beaucoup moins développé dans le tertiaire, sauf dans le transport. Les 2,5 millions de contrats conclus en 2011 correspondaient à un taux d'entrée trimestriel en contrat d'intérim de 17,4 % par rapport aux effectifs salariés du secteur. Ce taux était inférieur de 10 points à ceux de la construction et de l'industrie pour la même année (respectivement 26,4 % et 29,4 %).

Taux de rotation trimestriel* par grands secteurs d'activité en Ile-de-France



Source : Dares, DMMO-EMMO, données CVS, traitement Direccte Ile-de-France

▲ Des évolutions très sensibles à la conjoncture

La tendance à la hausse de la rotation du personnel entre début 2007 et fin 2012 a toutefois été loin de se traduire par des évolutions uniformes tout au long de la période. La crise survenue en 2008 a entraîné un net repli du taux de rotation trimestriel. Celui-ci est passé de 10,6 % au 2^{ème} trimestre 2008 à 9,7 % au 4^{ème} trimestre 2008. Une baisse de même ampleur était observée en France métropolitaine. Le léger regain de la croissance en 2010 et 2011 a été accompagné d'une hausse rapide des mouvements de main-d'œuvre. Celle-ci a été particulièrement accentuée en Ile-de-France où le taux de rotation a dépassé le taux national en 2010 et 2011. La rechute de l'activité en 2012 a entraîné une nouvelle contraction de ces mouvements, avec une baisse de 0,6 point en Ile-de-France entre les 1^{er} et 4^{ème} trimestres 2012.

Dans la construction, le taux de rotation de la main d'œuvre a commencé à diminuer dès la fin 2007, reculant de près de 3 points en un an. Depuis, il oscille entre quatre et cinq pour cent des personnes salariées chaque trimestre. Il n'est repassé au dessus de 5 % que brièvement, au 1^{er} semestre 2009. Fin 2012, il est de nouveau à un niveau très bas. Cette baisse n'a pas été compensée par un recours accru à l'intérim qui n'a pas non plus retrouvé les niveaux observés en 2007.

Dans l'industrie, le ralentissement de la rotation du personnel a commencé plus tard, à partir du 3^{ème} trimestre 2008 et le minimum a été atteint mi-2009. Les mouvements de main d'œuvre ont ensuite repris, sans toutefois revenir au niveau d'avant crise. Le taux de rotation trimestriel a ainsi été proche de 4 % au cours des trois dernières années.

Dans le tertiaire, le point bas des mouvements de personnel a été atteint fin 2008 et début 2009. La diminution de la mobilité a été particulièrement forte dans l'hébergement et restauration, le commerce, la réparation d'automobiles, le transport et entreposage et l'information et communication. La rotation du personnel s'est en revanche intensifiée sur cette période dans quelques secteurs : santé, action sociale, etc.

* Le changement de méthode de collecte des mouvements de main-d'œuvre intervenu début 2011 a conduit à un meilleur traitement des mouvements de main d'œuvre dans les secteurs présentant une rotation élevée. Il entraîne une rupture de série entre le 4^{ème} trimestre 2010 et le 1^{er} trimestre 2011 (voir Dares indicateurs n°046 juillet 2012).

¹ Il n'est pas possible de calculer un taux de rotation des intérimaires à partir des sources utilisées : cela nécessiterait de connaître la date de fin de contrat. On utilise donc le taux d'entrée (voir définitions). Les effectifs de référence utilisés sont les emplois salariés hors fonction publique 2010 (source Insee – CLAP).

Mais dès le 3^{ème} trimestre 2009, le taux de rotation était pratiquement revenu à son niveau d'avant crise et, début 2012, il avait progressé de près de trois points par rapport au maximum observé au 2^{ème} trimestre 2008. Les plus fortes progressions régionales de la mobilité du personnel sont observées dans l'hébergement restauration, la santé humaine, action sociale et enseignement, les activités associatives, les services aux personnes, la réparation de biens personnels.

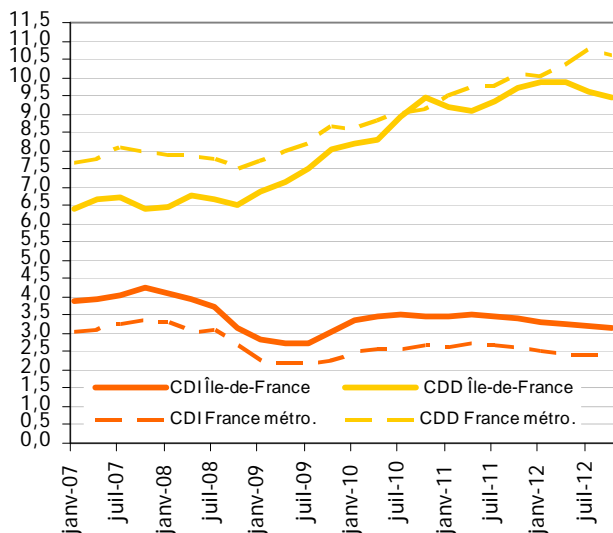
▲ Un taux de rotation plus élevé dans les petits établissements

En Île-de-France, le taux de rotation trimestriel de la main d'œuvre est plus élevé dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans ceux employant 50 salariés et plus, alors qu'en France métropolitaine, c'est l'inverse qui prévaut depuis le début 2011. En 2012, il s'élevait à 14,3 en moyenne trimestrielle dans les petits établissements franciliens, contre 12,1 dans les établissements de 50 salariés et plus. Parmi les établissements de 50 salariés et plus, le taux de rotation de la main d'œuvre le plus élevé est observé dans les établissements de 50 à 99 salariés (18,3 en moyenne trimestrielle en 2012), le plus faible dans les plus grands, employant 250 salariés et plus (9,6).

▲ Chute des recrutements en CDI

La diminution des mouvements de main-d'œuvre observée en 2008 et 2009 a été essentiellement due à une chute des recrutements à durée indéterminée (CDI) dans la région. Le taux d'entrée en CDI a en effet diminué d'un tiers entre la fin 2007 et la mi-2008. Après avoir atteint un point bas en 2009, il a augmenté un peu fin 2009 et début 2010, sans retrouver les niveaux d'avant crise. Après une période de stabilité, il s'est réduit de nouveau à partir de la fin 2011, alors que la situation économique tendait à se dégrader.

Taux de recrutement trimestriel selon le contrat en Ile-de-France



Source : Dares, DMMO-EMMO, données CVS, traitement Direccte Ile-de-France

Les recrutements en contrat à durée déterminée (CDD) n'ont presque pas reculé en Île-de-France au début de la crise et ont augmenté de nouveau dès le premier trimestre 2009. Cette hausse a été forte dans la région comme dans le reste du pays. Depuis le 3^{ème} trimestre 2012, toutefois, les recrutements à durée déterminée diminuent dans la région. Fin 2012, pour 100 salariés employés au cours du trimestre, on compte 9,5 recrutements en CDD en Ile-de-France, contre 3,2 recrutements en CDI.

Comparés à la France métropolitaine, les établissements franciliens ont davantage réduit leur taux de recrutement en CDI. Celui-ci a baissé de 1,5 points entre le 4^{ème} trimestre 2007 et le 3^{ème} trimestre 2009 dans la région, alors qu'il a reculé de 1,2 points en France métropolitaine. Le taux francilien reste néanmoins supérieur de près d'un point au taux national.

En revanche, le taux de recrutement en CDD est inférieur en Ile-de-France au taux métropolitain. Il s'en est toutefois rapproché, l'ayant quasiment rejoint mi 2010. Mais l'écart a augmenté de nouveau les trimestres suivants.

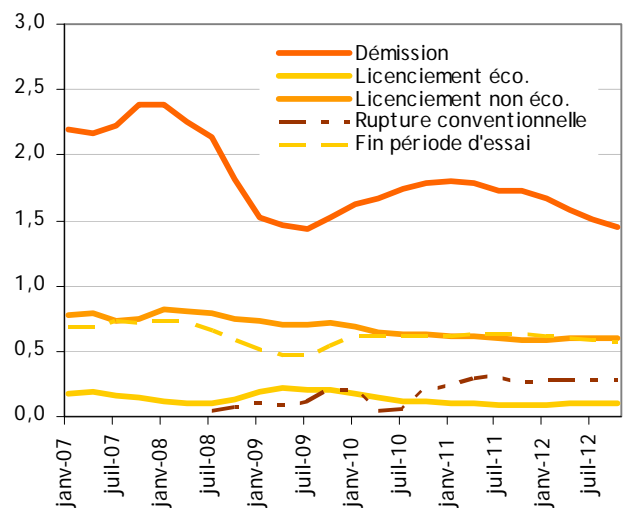
▲ Une grande réactivité des démissions à la conjoncture

Entre 2007 et 2012 on compte en moyenne 1,8 démissions par trimestre pour cent salariés employés dans les établissements de 10 salariés et plus. Elles représentent environ 17 % des sorties annuelles, soit le deuxième motif de départ après la fin de CDD (63 % des sorties). Le taux de démission francilien est légèrement plus élevé que le taux national.

L'évolution du nombre de démissions sur la période a été très sensible à la crise économique. Elles ont chuté de mi 2008 à mi 2009, au moment où le ralentissement économique était le plus fort. Elles ont un peu augmenté ensuite, lorsque la conjoncture s'est stabilisée. En 2012, elles diminuent de nouveau, au fur et à mesure de l'assombrissement des perspectives économiques.

Le taux de licenciement non économique est un peu supérieur dans la région à celui de France métropolitaine. Il n'a pas semblé être affecté par les difficultés économiques. Le taux de départ pour ce motif est légèrement plus faible en 2012 qu'en 2007. Mais il a évolué parallèlement au taux observé dans le reste du pays.

Taux de sortie trimestriel par motif en Ile-de-France (hors fin de CDD)



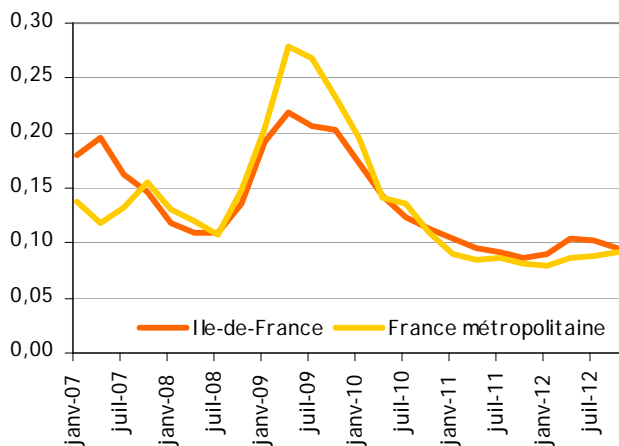
Source : Dares, DMMO-EMMO, données CVS, traitement Direccte Ile-de-France

Les licenciements économiques représentent un motif peu fréquent de départ d'une entreprise, même s'ils suscitent une attention plus grande qu'une fin de contrat à durée déterminée. De 0,1 à 0,2 licenciement économique pour 100 salariés employés ont été enregistrés chaque trimestre en Ile-de-France de 2007 à 2012.

Le maximum a été atteint à mi 2009, au plus fort de la crise. Depuis, ce taux est redescendu à un niveau très bas. Il n'a pas augmenté en 2012 malgré une croissance

de nouveau atone. Ce taux n'est pas très différent de celui observé en France métropolitaine. En 2009, il a toutefois beaucoup moins augmenté dans la région que dans le reste du pays. Depuis le 2^{ème} trimestre 2010, il est de nouveau très proche du taux national, ce dernier ayant davantage baissé après le pic de mi 2009.

Taux de sortie trimestriel pour licenciement économique dans les établissements de 10 salariés et plus du secteur privé



Source : Dares, DMMO-EMMO, traitement Direccte Île-de-France

▲ **La rupture conventionnelle a connu un fort développement depuis sa création**

Les évolutions des motifs de départ doivent être analysées en tenant compte de la mise en place en 2008 d'un nouveau mode de séparation d'un salarié et de son employeur, la rupture conventionnelle, qui s'est bien souvent substituée au licenciement ou à la démission. Apparue au 3^{ème} trimestre 2008 (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, « portant modernisation du marché du travail »), elle s'est développée rapidement, dépassant les départs pour licenciement économique dès le début de l'année 2011. Depuis cette date, il se produit chaque trimestre 0,3 départ par rupture conventionnelle pour 100 salariés dans les établissements franciliens de 10 salariés et plus.

Les sorties pour fin de période d'essai sont plus fréquentes en Île-de-France que dans le reste du pays, en lien avec la plus grande proportion des recrutements en CDI. De 2007 à 2012, on observe en moyenne trimestrielle 0,6 fin de période d'essai pour cent salariés employés dans la région (0,5 en France métropolitaine). Logiquement, l'évolution de ce taux est assez semblable à celle des recrutements en CDI, reculant de mi 2008 à mi 2009, avant de remonter jusqu'à début 2010. Depuis, on constate une assez grande stabilité.

▲ **Un taux de rotation des femmes constamment supérieur à celui des hommes entre 2007 et 2012**

De 2007 à 2012, le taux de rotation des femmes a toujours été supérieur à celui des hommes. C'est dû en partie à un effet de structure : les femmes travaillent en effet plus souvent dans des secteurs faisant un usage important des contrats à durée déterminée, comme l'action sociale, l'hébergement médico-social, la santé.

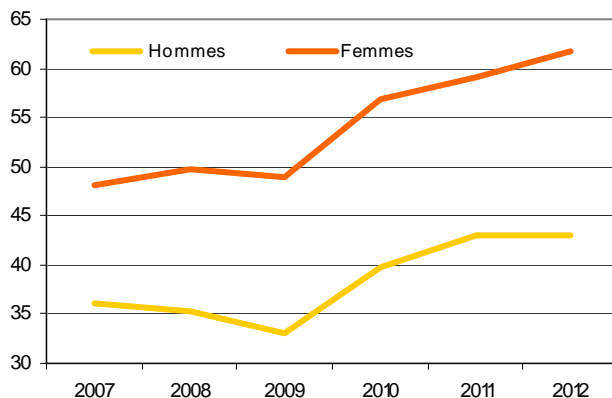
Le taux de recrutement annuel en CDD des femmes est ainsi en moyenne supérieur de 16,5 points à celui observé pour les hommes. Cet écart s'est accentué au cours de ces dernières années. Toutefois, l'emploi intérimaire n'est pas pris en compte dans le calcul de la rotation du personnel, tel qu'il ressort de l'exploitation

des EMMO/DMMO. Or celui-ci concerne prioritairement les hommes. Dans la région, en 2012, plus des deux tiers des intérimaires étaient des hommes.

En revanche il n'y a pas de différences significatives dans les taux de recrutement à durée indéterminée entre les hommes et les femmes ces dernières années.

Outre l'effet de structure, le taux de rotation de la main d'œuvre féminine est généralement plus important au sein de chaque secteur. Ainsi, dans l'action sociale et l'hébergement médico-social, le taux de rotation annuel des femmes est supérieur de 46 points à celui des hommes sur la période 2009 - 2012. Un secteur fait figure d'exception : les arts et spectacles, où le taux de rotation des hommes est quasiment le double de celui des femmes.

Taux de rotation annuel par sexe dans les établissements franciliens de 10 salariés et plus du secteur privé

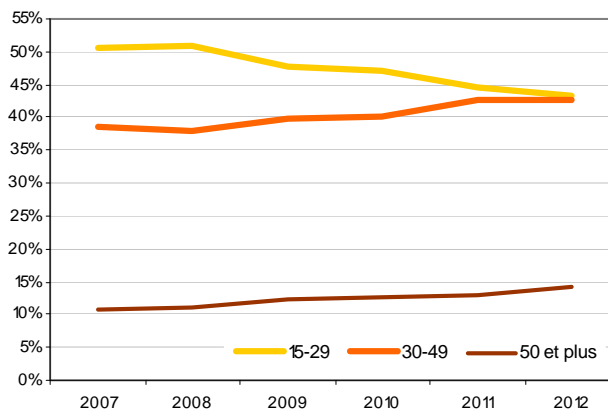


Source : Dares, DMMO-EMMO, traitement Direccte Île-de-France

▲ **Un net recul de la part des jeunes dans les mouvements**

Les jeunes sont les plus mobiles sur le marché du travail. De 2007 à 2012, les entrées et sorties de salariés âgés de moins de 30 ans ont représenté près de la moitié des mouvements dans les établissements franciliens du secteur privé employant au moins 10 salariés.

Evolution de la part des classes d'âge dans les mouvements entre établissements en Île-de-France



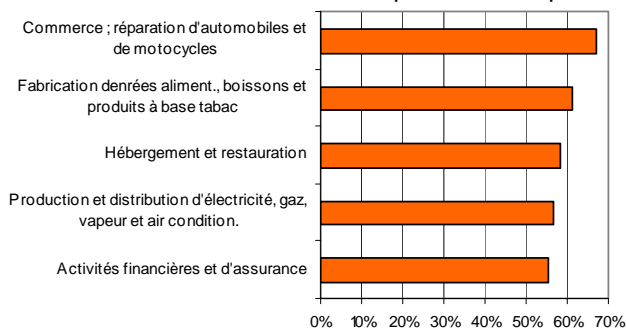
Source : Dares, DMMO-EMMO, traitement Direccte Île-de-France

A l'inverse, les seniors changent peu d'entreprise : ils n'ont représenté que 12,4 % des mouvements sur cette période. Mais leur part dans les mouvements a progressé de 3,2 points entre 2007 et 2012 alors que celle des jeunes a chuté (-7,4 points).

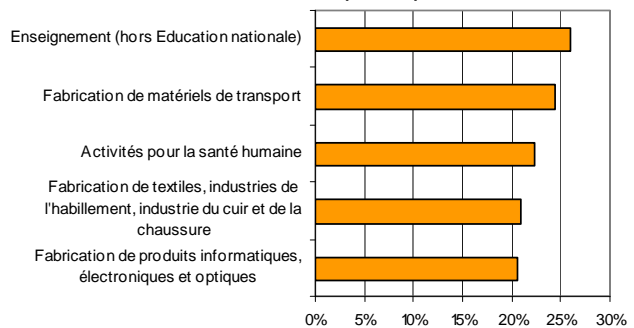
Dans certains secteurs où la mobilité est forte, notamment en raison de l'usage élevé des contrats à durée déterminée, les jeunes représentent jusqu'à 2/3 des mouvements (commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles, industrie agroalimentaire). Le nombre de jeunes dans les mouvements est également important dans les activités financières et d'assurance, alors que la rotation du personnel est faible. L'insertion dans ce secteur est durable et les entrées se font essentiellement en début de carrière.

Quelques secteurs se distinguent par des mouvements de seniors importants. Il peut s'agir de secteurs industriels en déclin, où les entrées sont rares et les sorties nombreuses (textile, fabrication de produits informatiques, électroniques...). Mais il peut aussi s'agir de secteurs où le recrutement de seniors est plus courant (enseignement, formation hors Education nationale). Enfin il se produit de nombreux mouvements de seniors dans les activités pour la santé humaine, principalement sur des postes d'infirmiers ou d'aides soignants.

Les secteurs d'activité où la part des jeunes dans les mouvements est la plus élevée en moyenne annuelle 2009 - 2011 dans les établissements franciliens de 10 salariés et plus du secteur privé...



... et ceux où les seniors sont les plus représentés



Source : Dares, DMMO-EMMO, traitement Direccte Île-de-France

▲ La retraite, un motif de départ de moins en moins fréquent

Le départ à la retraite constitue aujourd'hui un motif de départ très minoritaire pour les seniors dans les sorties des entreprises. Ainsi, en 2007, près d'un quart des départs de seniors âgés de 50 ans et plus étaient liés à la mise à la retraite, mais en 2012 ce motif ne représente plus que 10 % des départs.

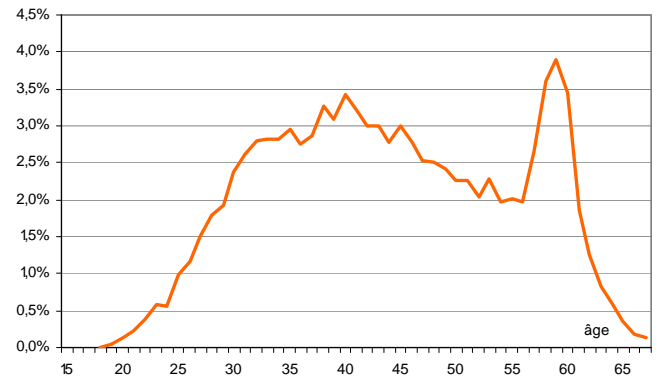
Cette évolution est due pour partie au poids croissant des 50-54 ans dans les mouvements de seniors (de 35 % à 40 %). Mais c'est également le cas pour les seniors plus âgés : si 36 % des seniors âgés de 55 ans et plus quittant leur emploi en 2008 partaient en retraite, ce n'est plus le cas que de 17 % d'entre eux en 2012.

L'augmentation de leur mobilité, marquée par une hausse des recrutements en contrat à durée déterminée

(CDD) pour cette classe d'âge, a eu pour effet d'augmenter la part des fins de CDD dans ces départs.

Mais, outre les fins de contrat à durée déterminée, demeure une surreprésentation des seniors dans les licenciements, notamment économiques. Ainsi, sur la période 2011/2012, 22,8 % des licenciés franciliens pour motif économique dans les établissements de 50 salariés et plus ont au moins 55 ans, avec un pic de 58 à 60 ans. Les salariés de ces classes d'âge sont les plus nombreux parmi les licenciés économiques, ce qui n'est pas le cas dans la population active.

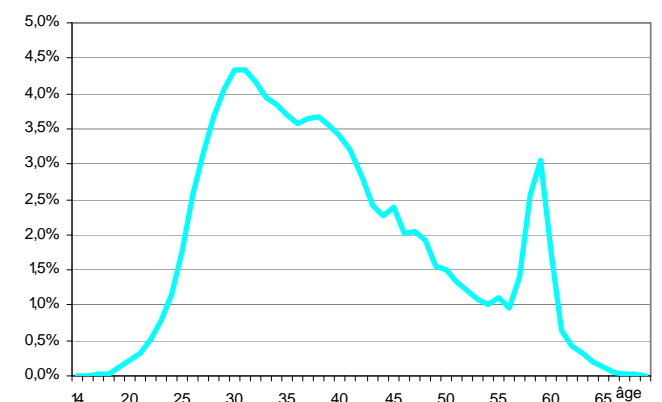
Répartition par âge des départs pour licenciement économique dans les établissements franciliens de 50 salariés et plus du secteur privé



Source : Dares, DMMO, traitement Direccte Île-de-France

De même, on observe une propension nettement plus grande à quitter son poste par rupture conventionnelle à 58, 59 ou 60 ans qu'aux âges immédiatement inférieurs.

Répartition par âge des départs pour rupture conventionnelle dans les établissements franciliens de 50 salariés et plus du secteur privé



Source : Dares, DMMO-EMMO, traitement Direccte Île-de-France

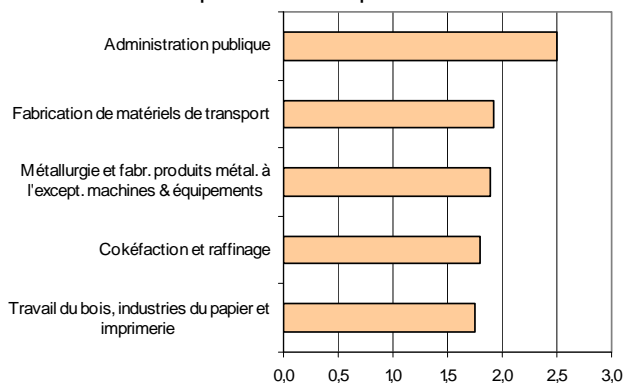
Dans le contexte de report progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans à 62 ans et d'augmentation du nombre de trimestres nécessaires pour avoir un taux plein, il fallait, en moyenne, avoir 60 ans et neuf mois en 2012 et 164 trimestres d'assurance pour pouvoir bénéficier pleinement de ses droits

Les pics d'utilisation de la rupture conventionnelle et du licenciement économique entre 58 et 60 ans semblent indiquer que les entreprises utilisent ces dispositifs pour se séparer d'une partie de leurs salariés quelques années avant la retraite, la transition avec les pensions de retraite étant censée être assurée par les indemnités du régime d'assurance chômage.

Toutes classes d'âge confondues, le taux de départ à la retraite demeure assez élevé dans quelques secteurs où la main d'œuvre est plutôt âgée : l'administration

publique (hors fonction publique), mais aussi des activités industrielles ayant peu recruté ces dernières années, comme la fabrication de matériels de transport, la métallurgie, l'industrie pétrolière, le travail du bois ou l'imprimerie.

Les plus forts taux de départ à la retraite en moyenne annuelle 2009 - 2011 dans les établissements franciliens de 10 salariés et plus du secteur privé



Source : Dares, DMMO-EMMO, traitement Direccte Île-de-France

▲ Six profils de gestion de la main d'œuvre

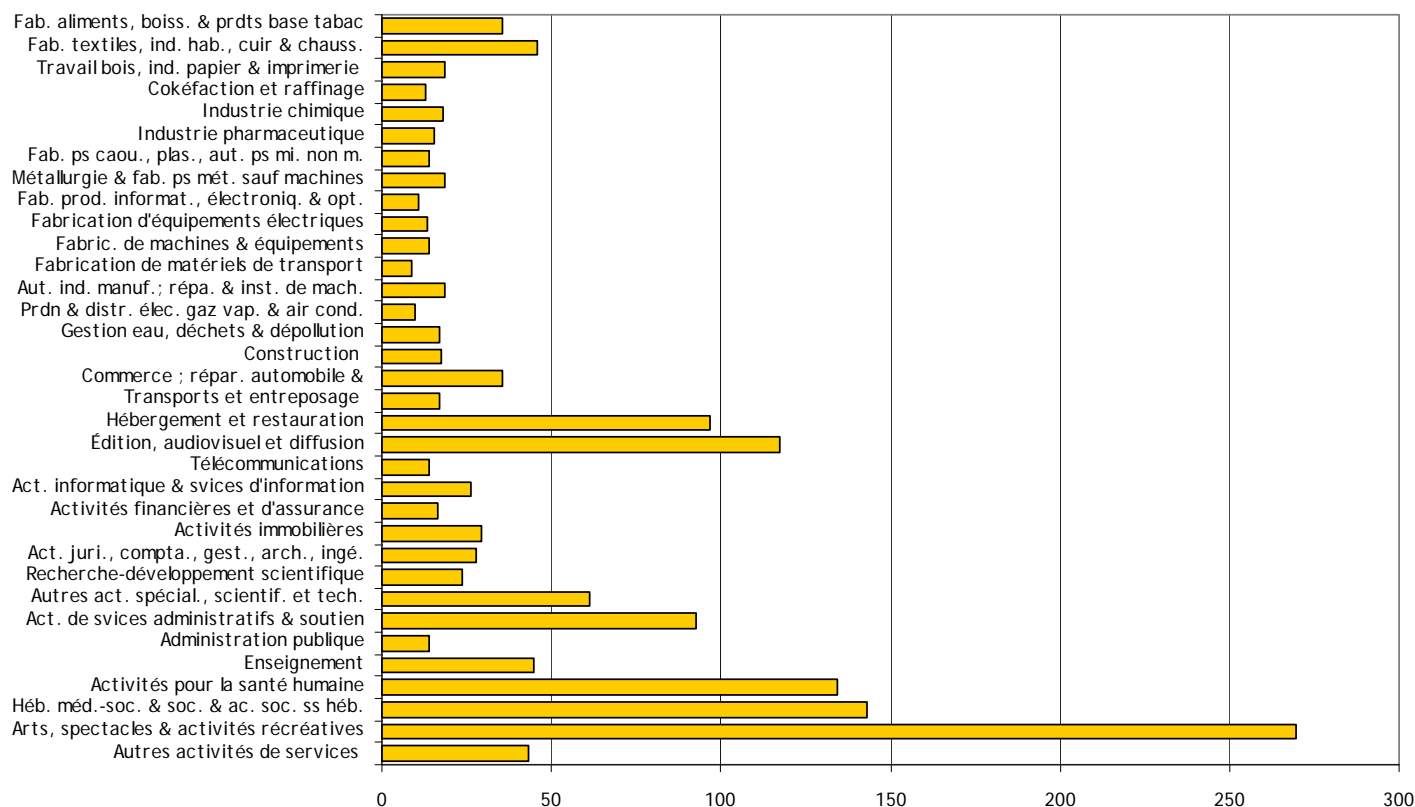
Le mode de gestion de la main d'œuvre par les secteurs d'activité est très diversifié. Le choix entre recours à l'intérim ou au CDD, la fréquence des ruptures conventionnelles, la préférence plus ou moins marquée pour le recrutement de jeunes actifs, la catégorie sociale des emplois sont autant d'éléments caractéristiques des flux de main d'œuvre pour chaque secteur économique.

On peut regrouper ces modes de gestion en six profils différents.

Profil 1 : main d'œuvre ouvrière, faible rotation du personnel mais beaucoup d'intérim et de licenciements économiques

Un premier groupe de secteurs est caractérisé par

Taux de rotation annuel de la main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel, par secteur d'activité, en 2011



Source : Dares, DMMO-EMMO, traitement Direccte Île-de-France

Profil 3 : rotation de la main d'œuvre très élevée, recrutement d'employés, de femmes, de nombreux seniors

Dans ces secteurs d'activité, la rotation du personnel est forte, en raison d'un recours important au CDD. Le nombre d'entrée en CDI pour 100 personnes employées est plus élevé que dans les deux groupes précédents, mais la part de ces contrats dans le total est faible : 18 % des recrutements annuels sont faits sous forme de CDI. L'intérim est généralement peu utilisé dans ce groupe, avec un taux de recours moyen de 1,2 %. On compte près de sept démissions annuelles pour 100 salariés employés. La rupture conventionnelle s'est également bien développée dans cet ensemble d'activités. Dans ce groupe, la moitié des entrants sont employés, 68 % sont des femmes. 17 % des entrants ont 50 ans et plus, ce qui fait de ce groupe celui où la propension à recruter des salariés en fin de carrière est la plus élevée. En revanche, on note une faible proportion de cadres dans les mouvements et très peu d'ouvriers. Les services aux personnes (santé humaine, action sociale et hébergement médico-social, éducation, services aux particuliers...) composent ce groupe. Les activités immobilières, les autres activités scientifiques et techniques (publicité et études de marché, activités vétérinaires...), présentent également un profil similaire.

Profil 4 : forte mobilité des personnels, très peu d'intérim, recrutement de nombreux cadres, fréquemment en CDD

Ce groupe est caractérisé par une forte mobilité des personnels, avec notamment de nombreux contrats à durée déterminée (sauf dans le cas de l'informatique). Les cadres représentent près de la moitié des recrute-

ments dans ce groupe, ce qui constitue la caractéristique majeure de cet ensemble d'activités. Du côté des départs, on observe un taux de rupture conventionnelle élevé (1,3 pour 100 salariés, soit le double du taux tous secteurs confondus) et de nombreuses démissions. A l'inverse, les départs à la retraite sont peu nombreux. L'intérim est très peu utilisé dans ce groupe de secteurs. Les arts et spectacles, l'édition et audiovisuel, les activités informatiques, les activités juridiques, le conseil et l'ingénierie correspondent à ce profil.

Profil 5 : nombreux recrutements en CDI mais la rotation de la main d'œuvre reste élevée, recrutement d'employés et d'ouvriers souvent jeunes

Ce groupe est caractérisé par de nombreux recrutements en CDI : on compte 16,2 recrutements à durée indéterminée pour cent salariés employés. Ceux-ci représentent également 30 % des entrées. Les entrées en CDD sont moins fréquentes que dans les autres secteurs à forte rotation du personnel, mais cela est compensé par un plus fort recours à l'intérim : 2,8 % contre de 1,0 % à 1,3 % dans les autres secteurs à forte mobilité.

Dans ces secteurs, on recrute essentiellement des ouvriers et des employés, souvent âgés de moins de 30 ans. La part des cadres dans les mouvements n'est que de 7 %. Il en est de même des professions intermédiaires (7 %). C'est dans ce groupe que les seniors sont le moins représentés dans les mouvements : tout juste 7 %. Si obtenir un CDI semble plus courant dans ce groupe d'activité que dans d'autres, la stabilité dans l'emploi ne semble pas pour autant assurée : les licenciements administratifs, les fins de périodes d'essai sont assez courants et on recense 8,2 démissions par an, pour 100 salariés employés. Les activités de services

Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel par secteur d'activité, en moyenne annuelle 2009 - 2011, par principaux motifs

A38	Secteur d'activité (A38)	Taux d'entrée		Taux de sortie						Intérim Taux de recours	Profil	
		CDI	CDD	fin de CDD	Lic. Éco.	Lic. non éco.	rupture conventionnelle	Démission	Fin de période d'essai			Retraite
BZ	Industries extractives	12,2	6,9	2,3	0,2	1,9	1,1	3,6	0,9	0,4	13,4%	1
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	16,5	16,1	11,6	1,0	2,8	0,8	9,1	4,9	0,8	4,9%	5
CB	Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	9,8	38,3	34,5	2,2	1,7	1,6	5,9	1,8	1,2	2,8%	3
CC	Travail du bois, industries du papier et imprimerie	9,4	7,3	5,3	2,3	2,4	0,7	3,3	1,4	1,7	3,6%	1
CD	Cokéfaction et raffinage	5,0	7,6	6,7	0,4	1,3	0,4	1,5	0,5	1,8	7,0%	1
CE	Industrie chimique	7,0	10,0	8,6	0,9	1,3	0,9	2,2	0,7	1,2	6,0%	1
CF	Industrie pharmaceutique	5,9	6,4	5,3	2,6	1,6	0,7	2,6	0,5	0,7	4,0%	1
CG	Fabr. produits caoutchouc, plastique et autres produits minéraux non métal.	5,1	7,8	6,2	1,5	2,1	1,0	2,6	0,4	1,2	10,0%	1
CH	Métallurgie et fabr. produits métal. à l'exception machines et équipements	7,1	7,5	4,3	2,0	1,6	1,2	3,8	1,0	1,9	6,6%	1
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	5,9	4,0	3,1	1,2	0,8	0,5	2,4	0,3	1,5	3,0%	2
CJ	Fabrication d'équipements électriques	5,0	5,3	4,2	1,5	1,6	0,5	2,8	0,3	1,4	5,3%	1
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	8,0	6,0	4,5	1,7	1,7	1,2	4,3	0,8	1,5	4,5%	1
CL	Fabrication de matériels de transport	5,6	3,1	2,5	1,2	0,6	0,4	1,6	0,3	1,9	7,0%	2
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et équip.	7,9	7,9	5,6	1,6	1,7	1,2	3,7	0,9	1,2	3,5%	1
DZ	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	7,3	4,2	2,9	0,0	0,7	0,2	1,7	0,2	1,1	2,0%	2
EZ	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	7,5	9,5	7,2	0,1	2,3	0,6	2,2	0,8	1,0	9,9%	1
FZ	Construction	10,1	9,5	6,1	0,5	3,0	0,8	5,1	1,0	1,3	6,4%	1
GZ	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	13,5	20,3	16,5	0,7	3,4	1,2	7,4	3,2	0,7	1,7%	5
HZ	Transports et entreposage	7,0	10,2	7,6	0,4	2,5	0,5	3,1	1,4	1,0	4,1%	1
IZ	Hébergement et restauration	33,0	53,5	47,6	0,4	5,4	0,8	18,7	9,3	0,4	1,3%	6
JA	Edition, audiovisuel et diffusion	9,5	82,5	80,7	1,3	1,6	1,4	4,6	1,2	0,6	0,5%	4
JB	Télécommunications	7,8	7,1	6,0	0,4	0,9	0,5	3,0	0,5	0,4	1,1%	2
JC	Activités informatiques et services d'information	17,8	6,0	4,1	0,4	2,1	1,5	9,9	2,6	0,4	1,1%	4
KZ	Activités financières et d'assurance	8,0	8,8	6,9	0,4	1,2	0,5	3,4	0,9	1,5	1,5%	2
LZ	Activités immobilières	10,7	17,8	15,1	0,3	2,0	1,1	4,4	1,4	1,2	0,9%	3
MA	Activités jurid., compt., gestion, architect., ingénierie, contrôle et analyses techn.	13,6	13,1	10,8	0,6	1,7	1,3	6,7	1,5	0,8	1,6%	4
MB	Recherche-développement scientifique	5,0	18,9	16,8	0,2	0,5	0,4	3,1	0,4	1,0	1,1%	2
MC	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	15,4	36,8	30,5	0,7	2,7	2,0	7,9	3,4	0,5	1,4%	3
NZ	Activités de services administratifs et de soutien	19,3	75,4	67,9	0,5	6,1	0,7	8,5	3,8	0,8	1,6%	5
OZ	Administration publique	3,5	10,6	9,0	0,0	0,4	0,3	1,9	0,4	2,5	1,2%	2
PZ	Enseignement	10,2	38,5	34,4	0,2	0,9	0,9	6,7	1,0	1,0	1,0%	3
QA	Activités pour la santé humaine	12,4	106,5	103,7	0,2	1,4	0,4	8,2	1,6	1,4	1,2%	3
QB	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	15,4	119,0	114,6	0,2	2,5	0,8	10,0	2,2	1,1	0,4%	3
RZ	Arts, spectacles et activités récréatives	9,6	215,0	207,4	0,3	1,3	0,9	6,2	1,2	0,6	0,8%	4
SZ	Autres activités de services	13,1	28,3	25,2	0,5	2,4	1,4	6,4	2,4	1,0	1,0%	3

Source : Dares - DMMO-EMMO, Pôle emploi, traitement Directcte Ile-de-France

administratifs et de soutien, le commerce, les industries agroalimentaires répondent à ces caractéristiques.

Profil 6 : très forte rotation de la main d'œuvre malgré de nombreux CDI, démissions très fréquentes, recrutement de jeunes employés

Un secteur d'activité se distingue par son profil atypique : l'hébergement et restauration. La rotation du personnel est très élevée, presque autant que dans le groupe 3. Le nombre de contrats à durée déterminée conclus par an est en effet important. Le recours à l'intérim, en revanche, est très modéré. Toutefois, l'hébergement restauration, qui emploie 276 000 salariés en Ile-de-France (Insee – CLAP 2010), propose facilement des contrats à durée indéterminée : 33,5 entrées en CDI par an, pour 100 salariés en poste. Mais cette

propension élevée à recruter en CDI est contrariée par un taux de démission particulièrement haut : 19 par an, pour 100 personnes employées. De plus, plus de 9 contrats (pour 100 salariés employés) se terminent à la fin de la période d'essai. Dans l'hébergement restauration, on observe également un taux de licenciement administratif élevé. A l'inverse, le licenciement économique est rare. Ce secteur est jeune : 59 % des entrants ont moins de 30 ans. En conséquence, le taux de départ à la retraite est l'un des plus faibles parmi les grands secteurs franciliens. Il est celui qui recrute le moins de personnel qualifié : seuls 2 % sont cadres. Enfin, 82 % des salariés recrutés sont employés.

François RAGEAU
Directrice d'Ile-de-France / SESE

Méthodologie

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre sont issues de deux sources statistiques distinctes.

- La déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (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'œuvre (EMMO) : chaque trimestre, la Dares interroge les établissements de 1 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif.

Le champ porte sur le 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. Les résultats s'appuient sur la nomenclature d'activité des établissements en NAF rév. 2. Les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main-d'œuvre au cours du trimestre.

Les entrées comprennent les embauches en contrat à durée déterminée (CDD) et en contrat à durée indéterminée (CDI). Les CDD comprennent les contrats en alternance et les contrats aidés, à la différence d'autres sources comme l'enquête Emploi de l'Insee.

Les sorties comprennent les fins de CDD, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite, les fins de période d'essai, les ruptures conventionnelles et d'autres motifs non détaillés ici (accidents, décès, non déclaration,...).

Les transferts entre établissements d'une même entreprise ont été exclus des mouvements.

La centralisation en 2011 de la collecte des DMMO a entraîné une révision des méthodes de contrôle et validation des déclarations. Cette révision a pu entraîner une rupture de série entre 2010 et 2011. Les résultats présentés dans cette étude sont donc à analyser en fonction de cet élément.

Les données détaillées par secteur en 38 postes (nomenclature NAF rev.2) ne sont disponibles qu'à partir de 2009. C'est pourquoi les données publiées font parfois référence à la période 2007 – 2012, parfois à celle allant de 2009 à 2012.

Définitions

Taux d'entrée : Le taux d'entrée est égal au nombre des recrutements du trimestre (de l'année) rapporté aux effectifs totaux moyens du trimestre (de l'année) et multiplié par 100.

Taux de sortie : Le taux de sortie est égal au nombre des départs du trimestre (de l'année) rapporté aux effectifs totaux moyens du trimestre (de l'année) et multiplié par 100.

Taux de rotation : Le taux de rotation est égal à la moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie au cours du trimestre.

Taux de recours à l'intérim : Le taux de recours à l'intérim est égal au nombre de recrutements d'intérimaires au cours de l'année rapporté aux effectifs totaux moyens de l'année et multipliés par 100.

Typologie

La typologie a été réalisée en utilisant une méthode de classification ascendante hiérarchique selon le critère de Ward. Les variables intégrées à l'analyse sont les taux de recrutement et de sortie par motif (hors transferts entre établissements, les parts par sexe, classe d'âge, grande catégorie socioprofessionnelle dans les entrées. Le taux de recours à l'intérim, calculé à partir du fichier Dares / Pôle emploi sur l'intérim et du nombre de salariés selon la source CLAP (Insee). Ont été intégrés à l'analyse (en variables supplémentaires) les taux de rotation selon le sexe. En raison du faible nombre d'établissements concernés dans la région, le secteur de l'agriculture a été exclu des observations actives.

*Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail
et de l'emploi d'Ile-de-France*

19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation / dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Diffusion : Service communication

Tirage 600 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877