

NOTES ET COMMENTAIRES

AUTOUR DE L'UTILISATION DES DÉCLARATIONS DES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

par Gérard Podevin

Les Déclarations des mouvements de main-d'œuvre, instituées en 1976, et gérées par le ministère du Travail, vont progressivement être exploitées de manière normalisée et systématique.

Cette nouvelle source statistique offre de précieuses informations sur les flux des salariés. La présentation d'une étude ponctuelle des mouvements de main-d'œuvre dans l'Essonne, en soulignant l'apport mais aussi les limites de la seule utilisation des DMMO, suggère l'intérêt d'un croisement des données en flux et des données en stock et en structure.

Depuis 1974, les effectifs salariés pour l'ensemble des activités sont restés remarquablement stables : 0,5 % d'accroissement de 1974 à 1981, soit 52 000 salariés de plus. Mais cette stabilité masque d'importants mouvements d'embauche et de débauche. Pour la seule année 1980, par exemple, l'enquête nationale publiée en 1981 par l'ANPE dénombre 3,5 millions de recrutements, ce qui correspond à un taux d'embauche de près de 25 % (intérim exclu).

Dans le même ordre d'idée, si les travailleurs sous contrat à durée déterminée semblent marginaux dans les entreprises — puisque au 1^{er} avril 1980, ils ne représentent que 3 % de l'ensemble des salariés [1] — les recrutements sur ce type de contrat apparaissent à l'inverse très importants : 42,4 % du total des embauches.

Il ressort clairement de ces deux exemples qu'un phénomène peu significatif en stock peut devenir marquant en flux et qu'il convient donc de saisir et de suivre précisément ceux-ci. Pour ce faire, il faut disposer d'une source statistique régulière et précise qui livre la nature et l'intensité des mouvements d'entrée et de sortie. Or, la plupart des statistiques disponibles sur les flux en retiennent, en fait, des caractéristiques partielles ou ponctuelles (structure et niveau des demandes et des offres déposées à l'ANPE, intérim, les « états SLOE » du ministère du Travail...). Il existe néanmoins deux sources répondant à ce besoin : le *Bilan social* et les *Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre* (DMMO).

Le chapitre I du Bilan social récapitule des flux d'embauches et de départs par motif, année par année depuis 1978. Source unique à bien des égards [2], le Bilan social, limité aux établissements et entreprises de plus de 300 salariés,

est, jusqu'à ce jour, d'une exploitation difficile par manque d'homogénéité de certains indicateurs et faute de collecte systématique et de centralisation.

Les DMMO, gérées par le ministère du Travail, ont été instituées en 1976. Tout chef d'établissement soumis à cette obligation doit déclarer dans les huit premiers jours de chaque mois les mouvements de main-d'œuvre du mois précédent.

Conçue d'abord comme un moyen de contrôler l'application de la législation en matière d'embauche après licenciements économiques, nous verrons dans une présentation générale comment cette source est aussi un recueil d'informations originales sur la mobilité. Puis, à partir de données concrètes tirées d'une exploitation des DMMO sur le département de l'Essonne au deuxième trimestre 1981 [3], nous illustrerons les intérêts et les limites d'une telle source pour qui veut connaître les mécanismes complexes qui innervent le marché du travail, avant de nous risquer à avancer quelques progrès portant, non pas sur la source elle-même (1) mais sur son utilisation croisée à celle d'autres sources.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Sont astreints aux DMMO les établissements de 50 salariés et plus. Le champ d'application inclut l'ensemble du secteur privé et une grande partie du secteur public à caractère industriel et commercial (les grandes entrepri-

(1) Il y a une limite réglementaire, définie par l'article R. 321.1 du code du travail, aux informations collectées dans cette déclaration.

ses nationales). Il est donc, du point de vue des activités, plus vaste que celui de l'UNEDIC.

Un formulaire administratif standard permet, depuis 1980, d'éviter l'hétérogénéité des déclarations antérieures. Celui-ci, présenté à la fin de l'article, se compose de trois parties :

- la première concerne l'identification de l'établissement ;
- la seconde indique le volume global des mouvements du mois (entrées et sorties), les effectifs par sexe et le nombre de travailleurs intérimaires au dernier jour du mois de déclaration ;
- enfin, la troisième partie fait mention de l'état civil, de l'emploi et de la qualification des salariés dont le contrat a été conclu ou résilié, de la date de leur débauche et/ou de leur embauche, ainsi que du motif de ces mouvements. Notons que si la qualification et le motif du mouvement sont précisément codifiés (cf. encadré), l'intitulé de l'emploi est laissé à l'initiative de l'employeur et n'est pas saisi lors du traitement, ni ne fait, pour l'instant, l'objet de relance auprès des employeurs.

Les données brutes issues du formulaire donnent lieu actuellement à trois types d'utilisation :

Tout d'abord, un *bilan annuel* sur l'ensemble national qui fournissait jusqu'en 1980 (année de déclaration) une estimation de l'évolution de l'emploi et de la rotation des salariés (taux d'entrée, taux de sortie, taux de *turn-over*) dans les établissements de plus de 200 salariés, à partir du seul contenu de la partie II. Les bilans 1981 et 1982, en cours d'élaboration, fournissent une évaluation pour les mêmes indicateurs mais portant, cette fois, sur les établissements de plus de 50 salariés.

Une seconde utilisation des données de la partie II est destinée à alimenter les *fichiers d'établissements* (2) constitués au niveau des Directions Départementales du Travail et de l'Emploi (DDTE) en vue d'améliorer et de faciliter le suivi conjoncturel des effectifs et des mouvements, de mieux orienter l'activité et l'action des DDTE, mais aussi de répondre aux besoins de différents organismes administratifs tels l'INSEE qui propose le recours aux DMMO pour la mise à jour du Fichier des Grands Établissements (FGE) (3) ou bien encore l'ANPE, désireuse de mieux connaître « la part de marché » de ses agences locales.

Enfin, des *études ponctuelles* et localisées exploitent la partie III [4]. Encore peu nombreuses, ces études se proposent d'étudier un phénomène particulier (qualification des embauches, insertion des jeunes, importance des mises à la retraite, développement des contrats de travail

à durée déterminée...) ou une zone particulière. Un double objectif est recherché : une analyse structurelle susceptible de livrer une dimension cachée du marché local du travail, un souci de contrôle de la qualité des réponses avec des procédures de correction souvent très lourdes.

Il apparaît donc deux niveaux à l'exploitation des DMMO, qui correspondent à deux objectifs distincts : l'un renvoie à la connaissance de l'emploi au niveau local à travers un fichier de données individuelles et des études spécifiques, l'autre se propose de fournir au niveau national des éléments de comparaisons sectorielles (en sect. 38) et régionales, basés sur trois indicateurs globaux de mobilité.

La fiabilité des résultats est très variable

Les taux de réponse, eux-mêmes, diffèrent selon les régions, les secteurs d'activité et les classes de taille : dans l'industrie, ils se situent généralement entre 80 % et

LES CODIFICATIONS UTILISÉES DANS LES DMMO

— Qualifications

- ONQ : Ouvriers non qualifiés (manœuvres et ouvriers spécialisés)
- OQ : Ouvriers qualifiés
- ENQ : Employés non qualifiés
- EQ : Employés qualifiés
- MTD : Agents de maîtrise, techniciens, dessinateurs
- CAD : Cadres

— Motifs d'entrée

- TE : Transfert d'un autre établissement de l'entreprise
- RI : Recrutement sous contrat à durée indéterminée
- RD : Recrutement sous contrat à durée déterminée

— Motifs de sortie

- TS : Transfert à un autre établissement de l'entreprise
- LC : Licenciement économique pour cause conjoncturelle
- LS : Licenciement économique pour cause structurelle
- LA : Autre licenciement
- DM : Démission
- FD : Fin de contrat à durée déterminée
- RT : Départ en retraite ou préretraite
- ES : Fin de période d'essai
- SN : Départ au service national
- AU : Autre cas (décès, longue maladie...)

(2) Le fichier concerne les établissements de plus de 10 salariés et sert notamment de base à l'envoi des formulaires officiels. Il est actuellement constitué à partir de l'enquête Structure des emplois.

(3) Cet objectif est déjà réalisé dans certaines régions : en Bourgogne par exemple. Il est inclus dans le processus actuel de normalisation (cf. « la nouvelle chaîne » p. 51).

90 %, voire 100 % pour certaines régions (Picardie, Nord-Pas-de-Calais...) ou certains départements (l'Eure...) [5] ; dans le tertiaire, 70 % à 80 % des établissements concernés répondent (4). Ces taux varient aussi avec la taille des établissements : proches de l'exhaustivité pour les établissements de plus de 200 salariés, ils sont sensiblement plus faibles pour ceux de 50 à 200 salariés.

En revanche, la représentativité en termes d'effectifs salariés ou d'établissements, par rapport aux statistiques UNEDIC, est nettement plus limitée. En effet, aux restrictions portant sur le taux de réponses, il faut ajouter celles liées aux champs respectifs. Les études réalisées au niveau local montrent notamment que les DMMO couvrent entre 35 % et 60 % des salariés UNEDIC selon les zones d'emploi, et entre 20 % et 85 % selon les secteurs d'activité [4].

Ces différences de taux de couverture viennent en grande partie de la concentration inégale des secteurs. Si les résultats obtenus dans les secteurs industriels sont relativement bons, il faut rester prudent quant aux données relatives aux secteurs du BTP et du Tertiaire, où les établissements de taille moyenne, majoritaires dans ces secteurs, sont hors du champ d'exploitation. Il s'introduit par là un biais dans les comparaisons entre secteurs puisque plus les établissements sont de petite taille, plus élevé est le taux de *turn-over* (5).

Mais l'amélioration des réponses à la déclaration proprement dite ne préjuge pas *a priori* de la qualité des renseignements fournis. Deux rubriques sont ainsi sujettes à caution :

— la *qualification* qui, parfois, n'est pas indiquée ou bien mal indiquée. Dans ce dernier cas, soit la codification utilisée par l'employeur n'est pas la bonne, soit il y a eu confusion entre l'intitulé du poste et la qualification. Globalement, l'indétermination pour cette rubrique va de 10 % à 50 %. Levée par des méthodes de correction très lourdes et très longues à l'occasion d'études ponctuelles, cette indétermination demeure dans les exploitations régionales ou nationales qui sont actuellement en cours ;

— la *date d'entrée des sortants* ne figure que dans un cas sur deux. Il est donc difficile, dans ces conditions, d'évaluer l'ancienneté des salariés débauchés et, notamment, d'apprécier la durée des contrats à durée déterminée résiliés.

Signalons, enfin, qu'il s'opère vraisemblablement dans les déclarations des glissements entre les motifs, de nature plus ou moins volontaire et, en définitive, révélateurs de comportement particulier en matière de gestion de la main-d'œuvre. C'est le cas de l'utilisation de contrats à

durée déterminée comme période d'essai, offrant plus de souplesse dans leur durée ; c'est le cas également d'un certain nombre de licenciements assimilés à des départs volontaires.

En définitive, si les problèmes de champ sont incontournables, par contre, il semble possible d'accroître la qualité des réponses par des procédures de relance systématique et un travail d'amélioration du fichier de référence. C'est d'ailleurs ce qui se passe actuellement à la faveur de la mise en place du nouveau système simplifié d'exploitation mensuelle des déclarations, encore appelé « nouvelle chaîne ».

« La nouvelle chaîne » (6)

Celle-ci, mise en place progressivement depuis le second semestre 1982, se propose d'exploiter la partie III du document (7) en étendant cette exploitation à l'ensemble des régions. Les Directions régionales de l'INSEE et du Travail, dans le cadre d'une convention nationale, réalisent en commun cette exploitation ; l'INSEE assurant la saisie et le traitement informatique. En 1983, les régions bénéficiant de ce nouveau système d'exploitation sont celles qui en ont exprimé le désir, mais toutes les régions devront être intégrées dans le nouveau processus normalisé en 1984. Il devrait être alors possible d'obtenir des tableaux nationaux présentant des résultats issus de l'ensemble des parties de la déclaration.

Trois types de produits sont prévus : des tableaux mensuels, trimestriels et annuels. On semble se diriger principalement vers les tableaux trimestriels et les tableaux annuels. Ces derniers devraient être utilisés par l'INSEE vers la fin 1984, en vue d'alimenter de façon régulière son fichier des grands établissements. Dans ce contexte, les tableaux mensuels conserveraient une finalité essentiellement conjoncturelle.

Enfin, le coût et la lourdeur considérable que suppose une saisie exhaustive sur l'ensemble du champ des établissements de plus de 50 salariés, pourraient conduire à des procédures d'échantillonnage pour certaines classes de taille.

L'EXEMPLE DE L'ESSONNE

A l'occasion d'une convention ERET Ile-de-France - CEREQ, ont été réalisées la saisie et l'exploitation de l'ensemble du questionnaire pour 293 établissements de l'Essonne ayant répondu aux déclarations mensuelles du deuxième trimestre 1981, et pour lesquelles la DDTE a procédé aux contrôles manuels et aux relances nécessaires.

(4) Avec un problème particulier pour le secteur des banques, notamment dans la Région parisienne.

(5) L'enquête spécifique ACEMO d'octobre 1978 sur le *turn-over* montre que ce dernier est de 6,5 pour les établissements de 10 à 49 salariés alors qu'il est de 5-3,7-2,3 respectivement pour les classes de taille de 50 à 199 salariés, de 200 à 499 salariés et de plus de 500.

(6) Nous tenons à remercier ici M. DEPARDIEU de l'INSEE et M. PERREAUX du SES du ministère du Travail pour leurs informations et leurs remarques sur le déroulement de cette « nouvelle chaîne ».

(7) Le document lui-même n'a subi que de légères modifications visant à améliorer la qualité des réponses.

A partir de la partie II, nous pouvons construire des indicateurs de mobilité moyenne : le taux d'entrée, le taux de sortie et un indicateur global, le taux de *turn-over* — moyenne arithmétique des taux précédents. Il n'est pas utile de s'attarder ici sur ces indicateurs, relativement courants, souvent issus d'autres sources (8), faisant l'objet de publications nationales et pour lesquels des critiques ont déjà été formulées [6] montrant, en particulier, que le caractère structurel de ces indicateurs ne peut s'appréhender qu'à l'examen de périodes annuelles ou pluri-annuelles et qu'il serait bon de distinguer le *turn-over* lié aux mouvements « obligatoires » (retraite, service national, maladie...) ou « volontaires », de celui lié à l'évolution des établissements. Remarquons que si, au cours de ce second trimestre 1981, les effectifs de notre échantillon se sont accrus seulement de 286 salariés, 4 780 mouvements ont été enregistrés, soit un taux de *turn-over* de 3,8, relativement voisin de la moyenne nationale. Sur la base de ce taux, et dans les limites évoquées, il est possible d'établir des comparaisons avec les données nationales et avec les autres régions, par taille et secteur lorsque ces différenciations ont un sens, afin de dégager des spécificités régionales ou infra-régionales.

L'exploitation de la partie III fournit des informations originales pour chaque mouvement par l'articulation essentielle de cinq dimensions : le motif, la qualification, le sexe, l'âge, la nationalité ; informations classées par activités et taille. Cependant, les résultats qui vont suivre ne seront pas ramenés à un découpage en secteur ou en classe de taille. En effet, certains secteurs sont très mal représentés dans notre échantillon. D'autre part, une analyse de la « matrice des échanges » cherchant à situer

le comportement des établissements les uns par rapport aux autres, à partir des informations fournies par l'ensemble du document [3], montre l'absence de signification, pour notre échantillon et pour un seul trimestre, des regroupements opérés sur la base de l'activité et, dans une moindre mesure, de la taille.

● Analyse par motif d'entrée

On remarque que 49,2 % des embauches se sont faites sur contrat à durée indéterminée, 45,3 % sur contrat à durée déterminée et que le solde, 5,5 %, représente les transferts inter-établissements. En croisant ces motifs avec l'âge, on observe que si parmi les recrutements sur contrat à durée déterminée figurent 67 % de jeunes de moins de 26 ans (cf. tableau 1), ces jeunes ne sont recrutés que deux fois sur cinq sur ce type de contrat (cf. tableau 2). Ainsi, la probabilité d'être embauché sur contrat à durée déterminée est-elle plus forte pour les plus de 26 ans que pour les moins de 26 ans.

En faisant intervenir la qualification, il ressort que 55,6 % des recrutements sur contrats à durée déterminée concerne des catégories de main-d'œuvre non qualifiée : OS, ONQ, ENQ, (cf. tableau 3) avec, toutefois, un fort effet de structure. Ainsi, les ENQ, qui représentent 28,2 % de l'ensemble des contrats à durée limitée, sont recrutés trois fois sur quatre sur de tels contrats (cf. tableau 4) ; fréquence plus élevée que pour les OS (53,9 % recrutés sur contrat à durée déterminée) et que pour les manœuvres et les OQ (45,9 % pour ces deux dernières catégories). Les moins sensibles à cette forme de recrutement étant les cadres (15 %) et les agents de maîtrise et techniciens (27,5 %). Rappelons que pour ces catégories, les contrats à durée déterminée sont fréquemment transformés en embauche définitive.

(8) En particulier de l'enquête spécifique ACEMO, des DAS, de l'enquête Emploi.

Tableau 1
CLASSES D'ÂGE PAR MOTIF DE MOUVEMENT

Motif	Age					Total
	- 26 ans	26-49 ans	50-54 ans	55 ans et +		
Recrutement à durée indéterminée	42,6	53,4	2,6	1,4	100,0	
Recrutement à durée déterminée	66,9	29,2	2,8	1,1	100,0	
Total entrées	51,6	44,2	2,9	1,3	100,0	
Démissions	32,2	61,1	3,7	3,0	100,0	
Fins de contrat à durée déterminée (CDD)	57,5	36,9	2,8	2,8	100,0	
Licenciements économiques	8,9	35,0	6,4	49,7	100,0	
Total sorties	34,2	50,4	4,0	11,4	100,0	

Tableau 2
MOTIFS DES MOUVEMENTS
PAR CLASSE D'ÂGE

Motifs	Age	
	- 26 ans (en %)	+ 26 ans (en %)
Contrat à durée indéterminée	58,7	31
Contrat à durée déterminée	40,5	58,4
Transfert	0,8	9,6
Total	100,0	100,0
Fin de contrat à durée déterminée	33,4	17,9
Démission	43,9	48,1
Licenciements économiques	2	10,2
Licenciements non économiques	8,2	8,1
Autres	12,5	20,7
Total	100,0	100,0

● Analyse par motif de sortie

Les départs se regroupent en cinq motifs principaux dont les poids respectifs sont :

- 46,8 % pour les démissions,
- 19,8 % pour les fins de contrats à durée déterminée,
- 8,1 % pour les licenciements non économiques,
- 7,4 % pour les licenciements économiques,
- 4,7 % pour les retraites,
- 13,2 % autres (transfert, service national...).

Il apparaît que l'on démissionne beaucoup plus dans l'Essonne que dans l'ensemble de la France (46,8 % contre 16 %), mais qu'on y licencie beaucoup moins (15,5 % contre 38 % au niveau national) (9). Cette singularité, inhérente, en partie, au fait que le champ se situe en Région parisienne, peut s'expliquer aussi, par des glissements compréhensibles lors des déclarations entre licenciements et démissions.

L'écart entre embauches sur contrats à durée limitée et sorties en fin de tels contrats pose indirectement le problème de l'évaluation de la durée de ces contrats, mais aussi celui de la transformation d'un pourcentage de ces contrats en embauches définitives. Ce sont du moins deux interrogations possibles dans le cas d'une analyse trimestrielle où 98,6 % des sortants en fin de contrat à durée déterminée ont moins de trois mois d'ancienneté

(9) Données de l'enquête Emploi pour l'ensemble de la France.

Tableau 3
POIDS DES DIFFÉRENTES QUALIFICATIONS PAR MOTIF DE MOUVEMENT

(Unité : pourcentage)

Motif	Qualification									
	Mancœuvres	OS	OQ	Total Ouvriers	ENQ	EQ	Total Employés	AMTD	Cadres	Total
Recrutement durée indéterminée	5,8	17,1	17,9	40,8	12,1	18,7	30,8	15,6	12,8	100,0
Recrutement durée déterminée	5,5	21,9	18,5	45,9	28,2	15,3	43,5	7,5	3,1	100,0
Total entrées	5,4	18,4	18,2	42,0	18,8	17,5	36,3	12,5	9,2	100,0
Démissions	5,4	18,3	22,6	46,3	14,4	15,9	30,3	12,3	11,1	100,0
Fins de contrat à durée déterminée	8,2	20,2	20,7	49,1	22,1	20,7	42,8	4,5	3,4	100,0
Licenciements économiques	3,2	8,9	40,5	52,6	1,2	16,5	17,7	13,3	16,4	100,0
Total sorties	5,3	16,9	26,0	48,2	13,1	16,2	29,3	11,2	11,3	100,0
Total mouvements	5,4	17,8	21,8	45,0	16,7	16,7	33,4	11,7	9,9	100,0
Structure de la population active salariée du secteur privé (ACEMO oct. 1979)	3,8	11,3	20,4	35,5	ND	ND	31,6	15,8	17,1	100,0

Tableau 4
POIDS DES DIFFÉRENTS MOTIFS DE MOUVEMENT PAR QUALIFICATION

(Unité : pourcentage)

Motif \ Qualification	Qualification						
	Manœuvres	OS	OQ	ENQ	EQ	AMTD	Cadres
Contrat à durée indéterminée	52,6	45,7	48,3	31,5	52,6	61,8	68,7
Contrat à durée déterminée	45,9	53,9	45,9	68,1	39,8	27,5	15,0
Autres	1,5	0,4	5,8	0,4	7,6	10,7	16,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Licenciements économiques	4,4	3,9	11,5	0,7	7,5	8,7	10,8
Licenciements non économiques	6,1	9,4	11,1	7,5	5,5	6,2	6,6
Démissions	47,4	50,4	40,7	51,2	45,7	51,9	46,2
Fins de contrats à durée déterminée	30,7	23,7	15,8	33,5	25,3	7,9	6,3
Autres	11,4	12,6	20,9	7,1	16,0	25,3	30,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

dans l'établissement. On peut alors en déduire que 19,8 % des recrutements sur contrat à durée déterminée correspondent à ces sorties (soit 9 % du total des embauches) et que le solde (soit 36 % des embauches) représente soit des contrats à durée supérieure à trois mois, soit des transformations en embauches définitives.

L'âge joue ici, comme pour les entrées, un rôle discriminant. Les moins de 26 ans représentent 57,5 % des fins de contrats à durée déterminée (cf. tableau 1) et le tiers des démissions. En éliminant l'effet structure (cf. tableau 2), on remarque que les jeunes semblent surtout démissionner. Quant aux licenciements économiques, ils touchent principalement les catégories les plus âgées (49,7 % ont plus de 55 ans).

Quelle que soit la qualification, il semble que l'on démissionne dans des proportions voisines, et à un niveau élevé (cf. tableau 4), avec toutefois deux extrêmes : les OQ, pour lesquels les démissions représentent 40,7 % des départs et les AMTD où cette proportion est de 51,9 %. Des différences beaucoup plus marquées en matière de licenciements, notamment économiques, mettent au premier plan les OQ et les cadres comme les plus soumis à ce risque (respectivement 22,6 % et 17,4 %), et les ENQ comme les plus épargnés (8,2 %).

Pour les fins de contrat à durée déterminée, les catégories les plus exposées ne se présentent pas dans le même ordre que pour les embauches sur de tels contrats. En particulier, les OQ qui étaient, de ce point de vue, recrutés dans les mêmes proportions que les manœuvres, sont deux fois moins touchés qu'eux par les fins de contrat à durée déterminée. Globalement, il convient de noter la différence de poids des CDD en embauche et en sortie (40 % de moins en moyenne pour les sorties en fin de

FD par rapport aux entrées sur RD). Il est difficile de conclure à une intégration définitive dans de telle proportion. Nous pensons plutôt que jouent là les interrogations précédentes sur la durée des contrats et d'éventuelles variations saisonnières ou conjoncturelles en matière d'embauche.

Enfin, si la nationalité n'introduit pas de grosses différences dans les motifs d'embauche, il n'en est pas de même pour les sorties : 16,4 % des sorties d'étrangers correspondent à des licenciements non économiques, contre 6,6 % pour les français. La spécificité d'un secteur comme le BTP, fortement exposé aux fluctuations conjoncturelles et où 53,7 % des mouvements concernent des étrangers, explique ces différences. Ajoutons que globalement la nationalité apparaît bien comme un facteur discriminant puisque sur l'ensemble de l'Essonne 9 % de la population active est d'origine étrangère alors que 16,8 % des mouvements de notre échantillon concernent des étrangers.

Mais, on ne peut clore cet exemple de l'Essonne, sans en souligner deux limites fortes. Tout d'abord, la période trimestrielle sur laquelle portait notre étude ne peut rendre compte d'une véritable différenciation, même nominale, dans les structures des mouvements.

Toute différenciation suppose, en effet, une permanence des structures qu'il est impossible d'isoler d'événements conjoncturels sur une durée aussi courte que le trimestre. En second lieu, l'étude d'une zone d'emploi particulière, avec ses principes de fonctionnement propres, suppose une cohérence systémique de l'espace retenu. Or le champ de l'Essonne ne constitue pas une réalité homogène en ce qui concerne aussi bien le tissu économique et industriel que le marché du travail. Tout au plus l'espace

départementale permet-il d'établir une sorte de « palmarès » entre départements ou des comparaisons avec le niveau national.

Au-delà de ces limites circonstanciées et indépendamment du niveau d'analyse choisi, il convient d'être prudent sur la possibilité d'exploiter et d'interpréter les résultats fournis par les DMMO, quelles que soient par ailleurs leur richesse et leur originalité propres.

D'une part, répondre sur quel type de qualification portent plus particulièrement certains mouvements, ce n'est pas connaître la nature des emplois concernés. Saisis en termes de métiers, ces flux permettraient de percevoir les besoins des entreprises et d'asseoir plus judicieusement des actions locales en matière de formation et de recyclage. En l'absence d'une codification de la colonne sur la nature de l'emploi, cette exigence est, à ce jour, impossible à satisfaire.

D'autre part, si l'objectif du recours à cette source n'est pas réduit à un simple besoin de contrôle conjoncturel, mais vise au contraire à mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail, particulièrement au niveau local, on ne peut isoler les mouvements, tant dans leur niveau que dans leur structure, des situations d'emploi et stocks afférents. Il y a un lien dynamique essentiel entre l'intensité et la nature des mouvements d'une part et la déformation de ces situations d'autre part ; c'est-à-dire entre la structure des mouvements et le mouvement des structures (10).

QUELS PROGRÈS ?

Le premier porte donc sur l'appréhension conjointe des données de flux et des données de stocks, et vaut autant pour les critères de qualifications, âge, sexe, que pour celui des formes de contrat. Pour les premiers critères, on pense alors immédiatement au couplage des DMMO avec l'enquête structure des emplois, à la prise en compte des pyramides des âges... Les formes de contrats quant à elles sont connues en stock de façon ponctuelle grâce aux enquêtes spécifiques ACEMO. A ce sujet, soulignons que la compréhension des mécanismes de précarisation ne peut se limiter à la seule connaissance des stocks de CDD et d'intérim, ainsi qu'il se fait couramment. En effet, l'exemple retenu en introduction suffit à démontrer que le nombre de travailleurs concernés par les formes d'emploi précaire n'est pas assimilable au poids de ces formes exprimé en stock (11), et donc l'insuffisance de toute analyse qui se limiterait à ces stocks.

(10) Il faudrait nécessairement considérer ici non seulement les mouvements externes mais aussi les mouvements internes (promotion, mobilité interne faisant suite à l'introduction de nouvelles technologies...). Ces derniers sont complémentaires des mouvements externes au regard de la politique de gestion de la main-d'œuvre et de la déformation des structures d'emploi.

(11) Ce nombre de travailleurs, intermédiaire entre les mesures en stock et les mesures de flux, pourrait être approché par la connaissance de la durée des contrats à durée déterminée et des missions d'intérim, c'est-à-dire par une notion de « vitesse de circulation » des travailleurs sur ces formes particulières d'emploi.

Le deuxième progrès renvoie à la détermination de l'orientation des flux. En effet, si nous avons souligné en introduction la nécessité de saisir la nature et l'intensité des flux, leur sens, par rapport à l'activité *lato sensu*, est le complément de toute étude sur la mobilité. L'origine des flux (système de formation, marché du travail, secteurs d'activité) ou leur destination situe la perspective systémique aussi bien entre les établissements d'un même marché local, qu'entre secteurs d'activité. Dans la dimension nationale, il serait intéressant de ce point de vue de rapprocher les résultats DMMO avec ceux de l'enquête Emploi notamment.

Mais l'orientation des flux intègre aussi une dimension spatiale souvent contraignante. Or, les mouvements de main-d'œuvre sont toujours perçus dans une réalité « punctiforme » où les effets de la division spatiale du travail et de la localisation des actifs sont négligés, alors qu'on connaît par ailleurs toute leur inertie (12). Le recoupement avec des enquêtes intégrant cette dimension donnerait un meilleur éclairage des mouvements de main-d'œuvre et servirait de pont entre les phénomènes migratoires et l'accumulation du capital.

Plaidoyer pour une approche multisource de la mobilité, cette conclusion se doit aussi d'insister sur la nature différente que revêt cette approche selon que le niveau d'analyse est macro-économique ou local. Au niveau national, en effet, il n'y a pas d'obstacle majeur à articuler des sources déjà agrégées suivant des catégories statistiques assez bien maîtrisées (taille, secteur, région) où seul le niveau d'agrégation peut poser problème. Il n'en est pas de même pour l'analyse de zones d'emploi particulières. Dans ce cas, l'étude des interdépendances prend en compte l'ensemble des établissements sans distinction *a priori* de taille ou d'activité. L'approche est alors une série d'appariements entre données nominales dont la difficulté de réalisation, sur laquelle il serait trop long de s'étendre, laisse à penser que dans ce cas, et dans la mesure des possibles, il est plus pragmatique de procéder à une nouvelle enquête (13) regroupant les améliorations suggérées plus haut.

Mais il restera toujours à élucider le passage d'une typologie élaborée sur la base d'une différenciation des comportements individuels, susceptible de spécifier l'organisation des établissements d'une même zone d'emploi, à une typologie sectorielle des modes de gestion présentant les complémentarités et interdépendances du système productif.

Gérard PODEVIN
chargé d'études au CEREQ

(12) En particulier à l'occasion d'actions de reconversion.

(13) Cf. l'enquête sur le bassin d'emploi de Saint Malo réalisée par l'ERET - Bretagne, Rennes, (à paraître).

Bibliographie

[1] Cf. L'enquête spécifique ACEMO d'avril 1980 in supplément au *Bulletin mensuel des statistiques du travail* n° 96, Ministère du Travail, 1982.

[2] R. Bieganski, *Apports des bilans sociaux pour l'analyse des politiques de gestion de la main-d'œuvre*, note ronéotée, CEREQ, novembre 1983.

[3] C. Gardés, A. Hathout et G. Podevin, *Analyse des mouvements de main-d'œuvre du 2^e trimestre 1981 et essai de typologie d'établissement*, note ronéotée, CEREQ, avril 1982.

[4] Parmi les études qui ont été portées à notre connaissance, nous pouvons citer : *Les mouvements de personnel dans les établissements du Soissonnais* DDT — Picardie,

juin 1982. « Les mouvements de main-d'œuvre dans les grands établissements en 1982 » in *l'Emploi et le marché du travail en 1982 en Haute-Normandie*, document TEN, juillet 1983 ; « Les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements industriels : le cas de l'Isère en 1981 », R. Ardeni et P. Vrain, *Bulletin d'information* n° 5758, CEE, octobre 1982, et l'Étude du CEREQ déjà citée. Il faudrait y ajouter les travaux de la région Centre sur Dreux et Orléans, ceux de Bourgogne, Franche-Comté, Alsace,...

[5] Cf. *Compte-rendu du groupe de travail inter-régional Nord-Ouest sur les mouvements de main-d'œuvre*, note ronéotée, ERET Centre, ERET n° 59/81.

[6] Cf. M. Destefanis et A.M. Vasseur, *Le fonctionnement du marché du travail local*, Cahier n° 5, Centre d'études de l'Emploi, PUF, 1974.

adresse de retour du formulaire

FEUILLET PRINCIPAL



N° 61-2198

DÉCLARATION MENSUELLE OBLIGATOIRE DES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE POUR LES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYANT AU MOINS 50 SALARIÉS

cachet de l'établissement

attention : à porter également sur le 2^e exemplaire

article R 321-1 du code du travail (décret n° 76-295 du 2 avril 76) - arrêté du 15 décembre 77
Pour le calcul du seuil, ajouter au nombre des salariés ayant un contrat de travail, le nombre des travailleurs temporaires selon la règle définie à l'article L 124-14 : « ...cet effectif est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire mis à leur disposition au cours de l'exercice »
envoyer les deux premiers exemplaires de chaque liasse dans les huit premiers jours du mois suivant à l'adresse ci-contre.

I - IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Identité de l'établissement, enseigne commerciale, adresse (numéro, rue ou lieu-dit, commune, bureau distributeur, code postal), activité principale exercée, n° SIRET, Code A.P.E., nom, téléphone, poste.

mois 1 9 8

Si un des éléments ci-contre a changé depuis le mois dernier, veuillez signaler lequel :

Raison sociale, adresse, activité, SIRET checkboxes

II - EFFECTIFS DE L'ÉTABLISSEMENT

personnes ayant un contrat avec l'établissement : et rémunérés directement par lui, non compris les travailleurs intérimaires, y compris

les saisonniers, les apprentis, les V.R.P., les salariés travaillant sur un chantier, les travailleurs à domicile, etc...

effectif au dernier jour du mois précédent + entrées du mois - sorties du mois = effectif au dernier jour du mois de déclaration soit hommes et femmes

travailleurs intérimaires : avez-vous des travailleurs intérimaires au dernier jour du mois de déclaration? oui non Si oui, indiquer leur nombre (salariés rémunérés par des entreprises de travail temporaire et mis à la disposition de l'établissement) cocher la case correspondante

III - MOUVEMENTS DU MOIS *

Ces mouvements doivent correspondre aux entrées et aux sorties indiquées ci-dessus.

Table with columns: Nom, Prénom, Nationalité, Année de naissance, Sexe, Emploi, Qualification, Entrées (jour, mois, année), Nature du contrat, Sorties (jour, mois, année), Motif de sortie. Rows 1-20.

* Pour compléter le tableau ci-dessus, il est demandé d'utiliser les codifications suivantes :

Colonne - Sexe - H : Homme, F : Femme

Colonne - Qualification - ONO : ouvrier non qualifié (manœuvre et ouvrier spécialisé), OQ : ouvrier qualifié, ENQ : employé non qualifié, EQ : employé qualifié, MTD : agent de maîtrise, technicien et dessinateur, CAD : cadre

Colonne - Entrée : nature du contrat - TE : transfert d'un salarié d'un autre établissement de votre entreprise, qu'il y ait ou non changement de contrat, RI : recrutement avec un contrat à durée indéterminée y compris les réintégrations au retour du service national, RD : recrutement avec un contrat à durée déterminée.

Colonne - Sortie : motif de sortie - TS : transfert d'un salarié de votre établissement à un autre établissement de votre entreprise, qu'il y ait ou non changement de contrat, LC : licenciement économique pour cause conjoncturelle, LS : licenciement économique pour cause structurelle, LA : licenciement pour cause autre qu'économique, FD : fin de contrat à durée déterminée, RT : départ en retraite, préretraite, ES : fin de période d'essai, SN : départ au service national (y compris suspension du contrat de travail), DM : démission ou autre départ à l'initiative du salarié, AU : autres cas (décès, accident...)